

УДК 331.5 +331.443

ДЕПРОФЕССИОНИЗАЦИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ: ЭТАПЫ, УГРОЗЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ПРЕОДОЛЕНИЯ



Лобанов Павел Александрович

Кандидат социологических наук, старший научный сотрудник
отдела экономики Института научной информации по общественным наукам РАН (Москва, Россия); ggs_01@mail.ru

Аннотация. Особенностью современного этапа трансформации социально-трудовой сферы является распространение гибких и неустойчивых форм занятости, которые сопровождаются изменением условий, интенсивности и качества труда. Одним из следствий этого процесса становится размывание профессиональной идентичности и утрата работниками ряда профессиональных компетенций. На основе ретроспективного анализа в статье выделяются этапы депрофессионализации трудовых ресурсов в России и ее негативные эффекты. Подчеркивается необходимость дополнительной балансировки рынка труда, повышения статуса и престижа квалифицированных специалистов различного профиля. В связи с этим предлагается совершенствовать институты солидарности работников, интегрировать независимые профсоюзы в решение задач формирования, профессионального развития и рационального использования рабочей силы.

Ключевые слова: занятость; депрофессионализация; условия труда; производительность труда; заработная плата; прекариат; кадровый потенциал; кадровый дефицит, профессиональная идентичность; социальная солидарность.

Для цитирования: Лобанов П.А. Депрофессионализация рабочей силы: этапы, угрозы и направления преодоления // Социальные новации и социальные науки. – 2025. – № 2. – С. 28–51.

URL: <https://sns-journal.ru/ru/archive/>

DOI: 10.31249/snsn/2025.02.02

Рукопись поступила 15.04.2025.

Принята к печати 15.05.2025.

Введение

В начале XX в. Дж.М. Кейнс размышляя о слишком быстрых, даже болезненных изменениях в темпах роста и эффективности производства, пришел к выводу, что скорость открытия трудосберегающих технологий превосходит нашу способность находить применение высвобожденному труду и порождает технологическую безработицу (цит. по: [Кейнс, 2009]). Появившиеся столетие спустя технологии Индустрии 4.0, телекоммуникативные и киберфизические системы внесли еще большие изменения во все отрасли экономики и структуры публичного управления. Активно стали осваиваться новые формы хозяйственной деятельности, основанные на альтернативных моделях платформенной и неформальной занятости, шеринг- и гиг-экономики¹, которые существенно флексибилизировали рынок труда и обострили существующие противоречия.

Пандемия COVID-19 «перевернула сферу труда с ног на голову» – в 2020 г. меры полной или частичной самоизоляции затронули почти 2,7 млрд работников, или около 81% мировой рабочей силы [Вестник Международной организации ..., 2020а, с. 1]. Миллионы занятых в гостинично-ресторанном бизнесе, розничной торговле, сфере туризма и других секторах фактически потеряли средства к существованию. Почти все мировые образовательные организации были полностью или частично закрыты и перешли на дистанционное обучение [там же ..., 2020b, с. 3]. По мнению экспертов ООН «после этого кризиса сфера труда не будет и не должна быть такой, как прежде» [Аналитическая записка ..., 2020, с. 28].

Трансформация занятости в России производна от глобальных тенденций развития мирового рынка труда. Однако в российских условиях общемировые процессы нередко искажаются или принимают гипертрофированные формы. Это касается, в частности, нестандартной прекаризованной² занятости, сопровождающейся ростом правовой, экономической и социальной незащищенности работников и связанным с этим снижением ответственности за результаты труда. Одновременно все чаще проявляются специфические проблемы отечественного рынка труда, вызванные нетипичным кадровым дефицитом, депрофессионализацией кадрового состава, низкой производительностью труда при непрерывном повышении его интенсивности и ненормированном рабочем дне. С одной стороны, принятие социально-ориентированных решений рассматривается в качестве политических рисков, что сдерживает структурные преобразования. Последние, в свою очередь,

¹ Шеринг-экономика – это экономическая модель, основанная на коллективном использовании товаров и услуг, аренде или бартере вместо единоличного владения этими товарами. Гиг-экономика – это распространение новых видов частичной занятости и краткосрочных контрактов вместо долгосрочных трудовых отношений с работодателем на основе штатного трудоустройства. – *Прим. ред.*

² Неустойчивой (от англ. «precarious»).

требуют притока управленческого и производственного персонала, адаптированного к новым реалиям. С другой стороны, реструктуризация и модернизация «неизбежно приведет к сокращению занятых в промышленности и связанному с этим возникновению социальной напряженности в отдельных регионах» [Стратегия цифровой трансформации ..., 2021].

Последний тезис свидетельствует о наличии структурного кризиса отечественного рынка труда и о серьезных деструктивных явлениях в процессах формирования, развития и рационального использования кадрового потенциала страны. В связи с этим возникает необходимость нового взгляда на проблемы кадрового обеспечения экономики. Их решение должно обеспечить сбережение трудовых ресурсов, повышение культуры безопасности в сфере труда и трудовой этики, а также содействовать созданию «правовых, экономических и институциональных условий, способствующих развитию гибкого, эффективно функционирующего рынка труда и повышению качества рабочей силы» [Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 298 ..., 2014].

Неустойчивая занятость и утрата профессиональной идентичности

Гипотезой исследования выступает предположение, что современное распространение неустойчивых форм занятости при изменении условий и интенсивности труда служит одним из факторов размывания профессиональной идентичности и потери профессиональных навыков, массового проявления дилетантизма и сокращения возможностей потребителей получить товары или услуги надлежащего качества.

С одной стороны, в настоящее время на российском рынке труда представлено большое количество вариантов трудоустройства и получения дохода. Специалисты различной квалификации могут найти работу в дистанционном формате, взаимодействуя одновременно с несколькими работодателями. Широкие возможности для поиска основной работы, постоянной или разовой подработки предлагают соответствующие агрегаторы (HeadHunter, Профи, ПроДокторов, Repitit, Мастера рядом и др.). Маркетплейсы (Wildberries, Avito, Озон и др.) становятся основой для открытия собственного дела и самозанятости. При этом в стране ощущается дефицит квалифицированных рабочих, водителей грузовых автомобилей, машинистов спецтехники, линейных сотрудников в ритейле, складского персонала и курьеров [Зарплаты строителей ..., 2024]. И это несмотря на то обстоятельство, что их зарплаты выше, чем у работников с более высокой квалификацией, труд которых предполагает длительный вклад в собственное профессиональное развитие и знания. Например, медианная заработная плата курьеров за январь–ноябрь 2024 г. в России выросла на 15%, до 115,6 тыс. руб. в месяц [Курьеры превзошли ..., 2024]. Величина их заработной платы была больше средней зарплаты врачей (88,4 тыс. руб.), рабочих на производстве (83,4 тыс. руб.), государственных служащих и работников некоммерческих организаций (63,0 тыс. руб.), работников

коммунальных служб (52,5 тыс. руб.), научных сотрудников (52,8 тыс. руб.), учителей (37,0 тыс. руб.) [Статистика рынка труда ..., 2025].

С другой стороны, многие ученые с тревогой указывают на стремительное распространение прекаризованной занятости. При этом оценки ее масштабов расходятся. Ж.Т. Тощенко считает, что неустойчивая занятость охватывает около 45–55% трудоспособного населения России [От прекарной занятости ..., 2022, с. 21]. В.Н. Бобков к прекаризованным работникам относит 87,2% от численности всех наемных работников организаций в стране [Мониторинг доходов ..., 2022, с. 27]. Солидарны эксперты в одном – в том, что прекариат включает представителей всех классов и слоев общества, работников всех отраслей народного хозяйства.

Термин «прекариат» описывает относительно новый тип работников, характерный для экономики рыночного типа, основанной на индивидуализме и личной конкурентоспособности, которые работают «ненадежно, обычно на нескольких краткосрочных работах, без обращения к стабильной профессиональной идентичности или карьере, стабильной социальной защите или защитным правилам, относящимся к ним» [Standing ..., 2011, p. 4]. В результате имеет место та или иная форма снижения качества занятости, в том числе вынужденная, утрата работниками части или всех трудовых и социальных прав, что, в свою очередь, приводит к снижению уровня жизни [Мониторинг доходов ..., 2022, с. 25] и уровня компетентности. К признакам прекаризованной занятости относятся следующие характеристики.

Низкая заработная плата, не позволяющая обеспечить удовлетворение основных потребностей работника и предполагающая необходимость совместительства или иных подработок¹, в том числе незаконных. О недостаточно благополучном материальном положении россиян свидетельствуют данные Банка России об их чрезмерной задолженности по кредитам. Так на 01.07.2024 г. число заемщиков банков и МФО превысило 50 млн человек (28 млн по кредитным картам и 22,2 млн по кредитам наличными) при этом 13 млн человек имеет три и более кредита [Анализ тенденций..., 2024].

Отклоняющееся от стандартного рабочее время либо работа в режиме неполной занятости (например, 0,75 или 0,5 ставки), либо больше 40 часов в неделю и более 8 часов в день (регулярно), а также в режиме ненормированного рабочего дня, которое не позволяет работнику должным образом восстанавливать рабочую силу, профессионально и культурно развиваться. По данным SuperJob, в 2024 г. 60% россиян тратили на подработки менее 10 часов в неделю, каждый четвертый уделял дополнительной работе от 10 до 20 часов (25%), еще 15% подрабатывали более 20 часов в неделю [Подработку имеет ..., 2024]. Подработки весьма существенно увеличивают об-

¹ Отметим, что совместительство в сфере науки, образования или производства в определенной степени необходимо для профессионализации ряда категорий работников (врачей, инженеров, педагогических кадров, научных сотрудников). Если, конечно, такое совместительство не является вынужденным и укладывается в нормальный режим труда и отдыха.

щую интенсивность труда и нагрузку на работника. В то же время совмещение работы и обучения оценивается неоднозначно. По данным РБК, большинство (61,2%) опрошенных студентов совмещают работу и учебу, две трети из них (40,7%) подрабатывают. Это преимущественно негативно сказывается на качестве получаемого образования и, соответственно, компетентности будущих работников. В то же время почти 60% респондентов положительно относятся к любым подработкам во время обучения в вузе или колледже, хотя почти треть считают, что есть смысл только в подработках по специальности [Более 60% студентов ..., 2024].

Несоответствие между образованием работника и квалификацией выполняемой им работы. Согласно опросам, проведенным учеными РГГУ, об этом заявили 30,3% респондентов, работающих на транспорте, и 24% – в сфере услуг. В целом по российской экономике на несоответствие указал практически каждый третий-четвертый опрошенный – от 24,7 до 36% в зависимости от отрасли [Прекарная занятость ..., 2021, с. 43]. При этом почти каждый пятый студент (17,8% опрошенных) скорее не готов к выстраиванию карьеры по специальности, а еще 8,9% точно не будут этого делать [Более 60% студентов ..., 2024]. Проблема состоит в том, что смена профессии ставит работника на более низкую социальную ступень – он вынужден проходить переквалификацию для того, чтобы освоить новые для себя трудовые практики. Кроме того, по мнению экспертов РГГУ, за последние годы произошли массовые потери прежней профессии. Особенно это коснулось промышленности (26% опрошенных), транспорта (23%) и сельского хозяйства (29%) [От прекарной занятости ..., 2022, с. 32]. В результате снизился совокупный кадровый потенциал страны, а полученное образование и приобретенная квалификация используется неэффективно. В обоих случаях имеет место та или иная форма депрофессионализации, предполагающая уход человека из профессии, окончательную или временную утрату навыков работы в рамках официально полученной профессии или специальности.

Смена работы более одного раза в три года. Почти каждый второй опрошенный из занятых в строительстве и сельском хозяйстве (47% и 45% соответственно) заявили, что для смены места работы были причины, не зависящие от работника, – реорганизация, закрытие или ликвидация предприятия, увольнение или сокращение по инициативе работодателя [Прекарная занятость ..., 2021, с. 42]. В то же время работодатели опасаются (нередко обоснованно) трудоустраивать человека, который часто менял место работы, заведомо считая его слабым профессионалом с авантюрным складом характера и пониженной ответственностью.

Распространение срочных договоров, которые не обеспечивают достаточной уверенности работников в перспективах своего будущего в целом и карьеры в частности, и предполагают существенное сокращение социальных выплат. Следует подчеркнуть, что заключение срочных трудовых договоров с работниками – достаточно широко распространенная в России практика. Как показывают опросы, в целом по экономике таким образом были оформлены трудовые отношения

у 32,2% опрошенных (по данным 2020 г.) – таблица 1. В последние годы срочный трудовой договор рассматривается в качестве одного из эффективных способов предотвращения рисков работодателей, связанных с персоналом, в том числе в рамках прекращения трудовых отношений.

Таблица 1

**Оформление трудовых отношений респондентами, занятыми прекарным трудом,
в % от числа опрошенных***

Отрасль / срок трудового договора	Бессрочный	более 1 года	менее 1 года	без договора	иное
Транспорт	23,7	29,5	11,1	34,7	1,0
Торговля	32,9	11,4	8,9	45,5	1,3
Строительство	27,4	20,1	11,6	40,3	0,6
Промышленность	26,1	24,6	10,4	38,2	0,7
Сельское хозяйство	32,3	17,3	13,4	37,0	0,0
В целом по экономике	30,5	20,8	11,4	34,8	2,5

* Составлено по: [Прекарная занятость..., 2021, с. 268].

1. Рост неформальной занятости (работа без оформления трудовых отношений) и самозанятости. В 2013 г. заместитель Председателя Правительства РФ О.Ю. Голодец отмечала, что в различных секторах отечественной экономики заняты 86 млн человек, но только в отношении 48 млн из них (55,8%) понятно, где они задействованы. Остальные 38 млн человек трудоспособного возраста работают в непрозрачных условиях, что представляет серьезную проблему для всего общества [Ольга Голодец ..., 2013]. Неформальная занятость (по разным оценкам, к ней относятся от 10% до трети занятых в России) означает, что работник не уплачивает положенные налоги и сборы (пенсионные, социальные, медицинские), лишается государственной защиты в сфере труда и, отчасти, необходимого социального обеспечения. После формализации правового статуса самозанятого в России в 2018 г., значительную часть трудоустроенных в неформальном секторе экономики удалось «вывести из тени». По данным ФНС на 31.03.2025 г., граждан, применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход» насчитывалось в стране 13,021 млн человек [Единый реестр ..., 2025]. С одной стороны самозанятые рассматриваются в качестве «независимых профессионалов» – основных субъектов гиг-экономики, предполагающей разовое или кратковременное взаимодействие работника с клиентом, при котором репутационные характеристики специалиста вряд ли могут быть верифицированы. С другой стороны, недобросовестные работодатели, стараясь сэкономить на налогах, сборах, соблюдении режима труда и отдыха, все чаще отказываются от оформления трудовых отношений с наемными работниками в пользу заключения гражданско-правовых сделок с самозанятыми. В этом случае на работника перекладывается не только администрирование налоговой нагрузки, но и ответственность в виде возмещения убытков или взыскания неустойки в случае возникновения соответствующей ситуации.

Отметим, что расширение прекаризованной занятости находится в зависимости от способности работодателей снижать издержки производства за счет затрат на рабочую силу. Наиболее точно этот процесс описал в 1998 г. П. Бурдьё термином «flexploitation» или «гибкая эксплуатация» –

«рациональное управление отсутствием безопасности, которое посредством согласованных манипуляций с производством создает конкуренцию между рабочими» [Bourdieu ..., 2000, p. 85].

Следует подчеркнуть, что неустойчивая занятость не обязательно связана с отсутствием материального достатка. Среди прекариев достаточное количество высокооплачиваемых работников – политические и общественные деятели, журналисты и эксперты в СМИ, независимые консультанты, блоггеры и даже криминальные элементы. Поэтому прекаризованную занятость определяет совокупность признаков, главный из которых – ее неустойчивость.

Распространение неустойчивой занятости приводит к появлению новых видов социальной дифференциации и расслоения общества – по гарантиям трудовой занятости, по оплате труда и его интенсивности, степени ответственности и лояльности работодателю, по устойчивости в повседневной жизни и готовности к недобросовестному поведению. Отчасти можно согласиться с мнением Ж.Т. Тощенко о том, что постоянной характеристикой жизненного мира прекариев становится изоляционистская позиция, проявляющаяся в аномии и потере ориентиров как в собственном будущем, так и будущем страны. Работник рассматривает свою занятость как временный, переходный этап, с которым надо смириться, подчиниться для приемлемого существования на определенном отрезке времени [От прекарной занятости ..., 2022, с. 36–37]. Последнее обстоятельство формирует специфический тип компромиссного, а где-то даже саботажного поведения. Это выражается в безразличном, индифферентном отношении к своим обязанностям, к принятым в профессии нормам и правилам, вплоть до вытеснения профессиональной этики иными ценностями и целями [Растегаева ..., 2017, с. 90].

Ретроспектива депрофессионализации кадров в России

Депрофессионализация кадров и ее производная – профессионально-деструктивная деятельность – явления довольно трудно поддающиеся формализации, но в целом означающие ту или иную форму утраты профессиональных качеств индивидуальным или коллективным субъектом труда. В научной литературе проблематика деструктивных проявлений в профессиональной деятельности рассматривается в широком диапазоне разнонаправленных исследований – психологических, юридических, экономических, этических, попытка объединить которые представляет непростую задачу, требующую краткого ретроспективного анализа.

Стало традиционным понимать профессионализм не только как условие достижения человеком высоких результатов, но и как особенности его мотивации в трудовой сфере, системы устремлений и смыслов труда, что в совокупности составляет профессиональное самосознание и стратегию индивида в системе «человек–профессия–общество». Профессионализм – это особое свойство людей систематически, эффективно и надежно решать профессиональные задачи с заданными показателями качества [Дружилов, 2017, с. 51].

В идеальном плане, да и в обыденном сознании, каждой профессии предписывается определенная миссия, предполагающая служение – Родине, народу, закону, науке и прочим непреходящим ценностям. В силу различных обстоятельств, на индивидуальном уровне работники не всегда выполняют, предписываемые профессией социальные роли. Они также могут допускать дисфункциональное, эгоистично-целевое, имитационное и даже противоправное поведение. Однако это не является существенной проблемой, поскольку имеются отработанные практикой правовые и организационные инструменты воздействия как на уровне организации, так и на уровне государства. Совсем другой характер данная проблема приобретает, когда утрата общественно-значимого содержания профессии превращается в социальный процесс, а работники в массовом порядке реализуют скрытые от социума (латентные) и не свойственные конкретной профессии цели и задачи, нередко используя неправомерные средства. Очевидно, что такие глубокие деформации не происходят одномоментно и являются результатом длительной трансформации социально-трудовых отношений.

Л.В. Черемошкина, исследуя процессы деформации профессиональной мотивации работников, выделяет этапы (волны) депрофессионализации трудовых ресурсов в России [Черемошкина, 2010], которые в рамках настоящей статьи уточнены и расширены. Среди них:

а) период радикальной экономической реформы 1987–1991 гг. в СССР, в ходе которой были изменены основы трудового права и расширена свобода работодателя в регулировании трудовых отношений. В Основы законодательства о труде 1970 г. [Закон СССР от 15.07.1970 № 2-VIII ..., 1970] было внесено новое основание прекращения трудового договора – «изменение существенных условий труда», включающее в себя изменение системы и размера оплаты труда, режима работы. Кратно, до трех месяцев, а в отдельных случаях до полугода, был увеличен испытательный срок; появились первые срочные контракты; нормирование заработной платы стало осуществляться работодателем без привлечения профсоюзов [Указ Президиума ВС СССР от 04.02.1988 № 8430-XI ..., 1988]. Последующий отказ от директивного планирования, переход предприятий на полный хозяйственный расчет и самофинансирование [Закон СССР от 30.06.1987 № 3 7284-XI ..., 1987], последовательное снижение объема государственного заказа привели к структурному кризису в экономике и нарушению хозяйственных связей, в результате чего началась оптимизация персонала предприятий, его сокращение и высвобождение значительного числа занятых [Лукашевич ..., 2020, с. 83]. В этот период граждане Советского Союза и новой России столкнулись с невозможностью удовлетворения жизненных потребностей привычными способами, и на первый план вышла проблема физического выживания. Глубокая депривация и стремление заработать деньги практически любыми способами, не зависящими от уровня образования и квалификации, вызвали соответствующую деформацию профессиональной мотивации и деятельности;

б) период первичного накопления капитала 1992–1998 гг. Историческое содержание данного этапа, согласно марксистской теории, состояло в создании капиталистических отношений через отделение рабочего от собственности, превращении общественных средств производства и средств жизни в капитал, а непосредственных производителей – в наемных рабочих [Гулин, 2019, с. 280]. Современные неомарксисты характеризуют этот период как «накопление путем лишения собственности», иногда незаконной: приватизация ресурсов, вытеснение малых и средних форм хозяйствования (кооперативов) крупным, часто криминальным, бизнесом; использование различных видов финансового и корпоративного мошенничества с целью изъятия или девальвации активов [там же, с. 281]. На примере российских нефтяных компаний Т. Брасс описывает практику намеренной задержки заработной платы работникам с целью отъема их акций [Brass, 2010]. Как отмечает М. Буравой, Россия испытала «инволюционное вырождение», вызванное расширением сферы обмена за счет сокращения сферы производства. Переход к рынку произошел, но он привел к отступлению к старым формам производства, становлению «неофеодального государства» [Burawoy, 2001]. Считая мнение британского социолога несколько предвзятым, отметим, что вектор развития действительно сместился с достижения общесистемных (общегосударственных) целей на подсистемный уровень – цели предприятий (компаний), подразделений и даже частно-эгоистические. При этом на фоне диссипативного состояния криминально-рыночной экономики востребованными оказались лица авантюрного склада, а специальные знания и компетенции поздней индустриальной эпохи в условиях деиндустриализации просто не могли пригодиться. Широкое распространение приобрела идея о том, что высокотехнологичные товары «дешевле купить, чем производить», а многие социально значимые профессии подверглись маргинализации;

в) период стремительного восстановления экономики 1999–2011 гг., когда рост ВВП составлял в среднем 5,4% в год (с учетом падения в 2009 г. до отрицательных 7,8%) (рассчитано по: [Валовый продукт ..., 2025]). Кризис 1998 г. подвел своеобразный итог системному регрессу 1990-х годов, но экономика в целом сохранила резервы свободных мощностей и рабочей силы. Низкая стоимость национальной валюты (после девальвации рубля) являлась естественным барьером для импорта и, одновременно, стимулом для развития собственного производства. Высокие доходы от экспорта сырьевых ресурсов (углеводородов), металлов и удобрений (на их долю в этот период приходилось около 60% всех налогов и 6% занятых) сформировали основу для внутренних инвестиций, в том числе в человеческий капитал с соответствующими компетенциями. Активно развивалась торговля, преимущественно спекулятивная. Имея высокую норму прибыли, этот сектор стал вторым по величине налоговым донором, уплачивая примерно 20% всех налогов и создавая при этом рабочие места (около 17% всех занятых) [Белоусов, 2005, с. 7] для низкоквалифицированных и депрофессионализированных работников. При этом занятость в сфере торговли стала эквивалентом успешной карьеры.

Одновременно перечисленные процессы привели к углублению структурных дисбалансов в экономике – продукция секторов, связанных с высококвалифицированным трудом и высокой степенью переработки, характеризовалась низкой конкурентоспособностью даже на внутреннем рынке, и повысить ее не получалось (хотя ситуация в отдельных отраслях складывалась по-разному).

Отрасли, производящие товары и связанные с ними услуги, включая машиностроительный комплекс, строительство и сельское хозяйство, в которых было сосредоточено более четверти всех занятых в экономике страны, отличались низкой производительностью труда. В 2004 г. она была более чем в 5 раз ниже, чем в сырьевом секторе, а по производству экспортируемой продукции на одного занятого разрыв составлял 35 раз. При этом повсеместно наблюдался критический уровень брака, длительные сроки освоения новой продукции, неоправданно высокие накладные расходы. С начала 1990-х годов с предприятий этого сектора из-за низкой оплаты труда (2004 г. – 190 долл. в месяц) происходил непрерывный отток работников, прежде всего квалифицированных кадров [Белоусов, 2005, с. 12–19]. В результате не только продолжалось снижение качества отечественной продукции, но и произошел переход к выпуску менее технологичных товаров, не требовавших широкой кооперации. В первую очередь, это сказалось на предприятиях, выпускавших комплектующие, узлы и агрегаты. Например, в станкостроении изменили свой профиль до 80% предприятий. Сокращение или полное отсутствие заказов привело к банкротству значительного количества заводов ОПК [Прекарная занятость ..., 2021, с. 59].

Несмотря на высокую региональную дифференциацию в уровне развития транспорта, энергетики, связи, жилищно-коммунального хозяйства, за счет низких тарифов эти инфраструктурные отрасли (занятость в которых составляла 9% от общей по стране) выступали в качестве компенсатора падения доходов населения страны и отчасти – структурных диспропорций в других отраслях. При этом степень ответственности работников данного сектора (вплоть до уголовной) и трудоемкость получения специального образования не покрывались величиной заработной платы. В итоге это также приводило к оттоку квалифицированных кадров и замене их непрофильными специалистами, в том числе иностранными мигрантами. Как и в предыдущем случае снижалось чувство ответственности за результаты своего труда.

Сектор социальных и государственных услуг – образование, наука, здравоохранение, культура, государственное управление и безопасность, в этот период аккумулировал около 23% занятых в стране. Преимущественно в нем были представлены учреждения и организации государственной формы собственности, которые зависели от бюджетного финансирования. Низкий уровень последнего сформировал основу для распространения хозяйственных, в том числе коррупционных, преступлений и правонарушений, привел к серьезной деформации трудовых процессов, включая использование не только двойной бухгалтерии, но и двойной морали [От прекарной занятости ..., 2022, с. 33].

Начавшаяся в 2008 г. кампания по противодействию коррупции существенно осложнила теневые схемы обмена и неформальные коммуникации власти и общества. Однако вместо ожидаемого ускорения экономического роста хозяйственные процессы замедлились. К 2011 г. значительная часть российской экономики, в которой было сосредоточено более 70% всех занятых, находилась в кризисном состоянии и оказалась практически отрезанной от ресурсов развития – инновационных, трудовых, финансовых. А.Р. Белоусов¹ охарактеризовал сложившуюся ситуацию как «ресурсно-институциональную воронку», когда из-за хронической нехватки ресурсов ухудшается качество институтов, последнее ведет к снижению эффективности использования имеющихся ресурсов и еще больше усиливает их дефицит. Нарастание структурных дисбалансов и узость сегмента, производящего конкурентоспособные, торгуемые на мировом рынке товары, обострило противоречие между социальными и экономическими целями развития страны. Альтернативой стало либо поддержание конкурентоспособности за счет сокращения занятости и / или замедления роста заработной платы, либо ослабление конкурентоспособности при сохранении высокого уровня занятости и все равно замедления роста заработной платы [Белоусов ..., 2005, с. 7]. При этом спецификой отечественного рынка труда являлось то, что «продолжительность работы в сфере, в профессии и уровень образования и даже уровень повышения квалификации не влияли на качество работника» [Резервы повышения ..., 2014, с. 29]. Возникла потребность в систематизации общих проблем социально-экономического развития и поиска путей их решения, в том числе в рамках разработки документов прогнозирования и целеполагания. В качестве ключевых проблем рынка труда были обозначены: сокращение трудовых ресурсов страны и низкая производительность труда.

Начало перелома: интенсификация труда и занятость в 2012–2019 гг.

В 2012 г. стали очевидны признаки рецессии в российской экономике: рост ВВП впервые с 1999 г. (за исключением кризисного 2009 г.) замедлился до 3,4% и оказался ниже официального прогноза [Рост ВВП России ..., 2013]. Вплоть до 2019 г. увеличение ВВП страны не превышало в среднем 1,36%, что было более чем в 2 раза ниже роста мировой экономики (рассчитано по: [Валовый продукт ..., 2025]). Наблюдался спад в секторе сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства (на 3,8%), в госуправлении, в обеспечении военной безопасности, в социальном страховании (на 1,2%) и т.д. [Рост ВВП России ..., 2013].

По мнению А.Р. Белоусова, в 2011–2012 гг. в России одновременно достигли своего пика многие риски социального и экономического характера. Были исчерпаны технологические заделы советского периода, произошло снижение экспортного потенциала, возникла критическая зависи-

¹ Возглавлял Министерство экономического развития России в 2012–2013 гг., в 2013–2020 гг. – помощник Президента РФ по экономическим вопросам, в 2020–2024 гг. – Первый заместитель Председателя Правительства РФ, с мая 2024 г. – Министр обороны РФ.

мость от импорта компонентной базы и товаров массового потребления. Началось сокращение численности трудоспособного населения и выбытие квалифицированных кадров пенсионных возрастов без соответствующего замещения молодыми специалистами [Белоусов, 2005, с. 104]. В качестве рисков среднесрочного прогноза на 2016–2018 гг. указывалось, что «столь масштабное сокращение численности населения трудоспособного возраста... может привести к дефициту трудовых ресурсов. [Его] преодоление... потребует существенного роста инвестиций, направленных на повышение производительности труда. Причем речь идет не только о модернизации технико-технологической базы производства, но и о совершенствовании его организации, направленной на повышение интенсивности труда, более рациональном использовании рабочего времени» [Сценарные условия, основные ..., 2015, с. 86].

Дефицит рабочей силы в России удалось смягчить путем последующего повышения возрастной границы выхода граждан на пенсию [Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ ..., 2018], широкого использования труда мигрантов, а также реализации комплекса мер, направленных на повышение производительности и интенсивности труда¹. Если два первых направления позволяли количественно увеличить величину трудовых ресурсов в стране, то последнее – повысить качество труда и его результативность. В связи с тем, что это представляет наибольший интерес в контексте настоящей статьи, имеет смысл остановиться на предпринимаемых действиях подробнее.

Так, в рамках долгосрочного прогноза до 2030 г., разработанного Минэкономразвития РФ в 2013 г., предполагалось сокращение занятости в отраслях реального сектора экономики за весь период на 24%. Ожидалось, что высвобожденные из производственных секторов работники будут заняты в расширяющейся сфере услуг и торговле. Кроме того, подразумевался рост количества высокопроизводительных рабочих мест к 2020 г. (в обрабатывающем производстве их доля увеличивалась с 18,4% в 2011 г. до 19,9%; в строительстве с 11,6% до 12,1% соответственно). Хотя в некоторых отраслях, наоборот, ожидалось уменьшение их доли: в сельском хозяйстве с 6,4% в 2011 г. до 3,5% в 2020 г.; в рыболовстве и рыбоводстве – с 0,5% до 0,3%; на транспорте и в связи – с 12,3% до 8,1%; в добыче полезных ископаемых с 4,3% до 2,7% соответственно [Прогноз долгосрочного ..., 2013].

В реальности, например АО «АвтоВАЗ» в 2014 г. сократило персонал на 20,4%, с 77 тыс. до 55,057 тыс. человек [«АвтоВАЗ» в 2014 году ..., 2015], а в 2024 г. численность работников предприятия составила 35 481 человек (т.е. 46% от уровня 2014 г.) [Сведения о численности ..., 2024]. Кроме того, из-за нарушения обязательств по поставкам автопроизводитель начал расторгать контракты с поставщиками комплектующих. Это стало одной из причин банкротства его крупнейшего поставщика – ОАО «АвтоВАЗагрегат», – и возникновения социальной напряженности в

¹ Согласно Указу Президента РФ, к 2020 г. должно было быть создано 25 млн высокопроизводительных рабочих мест [Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 596 ..., 2012], однако выполнить задачу не получилось.

г. Тольятти, с перекрытием работниками трассы М-5 в 2016 г. [Работники поставщика ..., 2016]. В целом, число сотрудников на основных предприятиях российского автопрома только с мая 2014 по май 2015 г. сократилось на 10,5% [«Камаз» сократил ..., 2015].

Оставшиеся работники были поставлены в зависимость от спроса на продукцию их предприятий – выигранного контракта, государственного заказа или объема продаж. Последнее обстоятельство привело к аритмичности труда – периоды отсутствия спроса сменялись периодами интенсивной работы. Во время снижения спроса многие сотрудники были вынуждены уходить в отпуска без сохранения заработной платы. Доля таких в 2018 г. составила в целом по экономике 8% занятых (в обрабатывающей промышленности – 17,1%). Кроме того, в режиме неполного рабочего времени в 2018 г. в России работали 11% занятых (в обрабатывающей промышленности – 21,2%). Вместе с тем около половины (48,2%) опрошенных промышленных работников привлекались к сверхурочной работе (более 8 часов в день регулярно) в периоды наличия спроса (заказа, контракта) [Прекарная занятость ..., 2021, с. 67–68]. Исследование ученых РГГУ в 2020 г. показало, что прекаризация в промышленности сопоставима с сельским хозяйством и транспортом, т.е. имеет достаточно высокий уровень совпадения по многим показателям трудового процесса [там же, с. 75]. В таких условиях многие глобальные тренды не находят применения в Российской Федерации или отложены на будущие периоды [Программа развития промышленного ..., 2018, с. 11].

В долгосрочном прогнозе Минэкономразвития РФ также предполагался интенсивный рост количества высокопроизводительных рабочих мест за счет создания новых и модернизации существующих в непроизводственной сфере: государственном управлении и обеспечении военной безопасности с 1,3% в 2011 до 3,2% в 2020 г.; в образовании – с 0,7% до 3,3% и в здравоохранении – с 0,7% до 4,5% соответственно [Прогноз долгосрочного ..., 2013]. Фактически была расширена практика применения ненормированного рабочего дня, в том числе для значительной части должностей государственной гражданской службы [Федеральный закон от 02.06.2016 № 176-ФЗ ..., 2016]. О постоянных переработках более чем 8 часов в день в 2018 г. указывали 28,9% опрошенных государственных служащих и 21,3% работников образования, науки, культуры, здравоохранения [Прекарная занятость ..., 2021, с. 67].

Вместе с тем на фоне интенсификации труда в 2012 г. началось последовательное повышение размеров денежного довольствия военнослужащих, сотрудников правоохранительных органов и некоторых федеральных органов исполнительной власти [Постановление Правительства РФ от 30 марта 2012 г. № 268..., 2012], труд которых на протяжении длительного времени был недооценен. В определенной степени это компенсировало увеличение нагрузки на рабочем месте. И, совместно с мерами противодействия коррупции, способствовало изменению отношения к профессиональной деятельности.

Более сложным было найти способ изменить положение в многочисленных государственных и муниципальных учреждениях. Их работники также не получали за свою работу плату, обеспечивающую удовлетворение необходимых потребностей. В 2011 г. в сфере образования средняя заработная плата на федеральном уровне составляла 22 тыс. руб. и 12,2 тыс. руб. – на муниципальном уровне. В сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг средняя заработная плата на федеральном уровне была 22,5 тыс. руб., на региональном – 18,8 тыс. руб., на муниципальном – 14,7 тыс. руб. При этом среднемесячная заработная плата отдельных руководителей существенно (более чем в 10 раз) превышала заработную плату основного персонала учреждений. Отмечалась высокая межрегиональная дифференциация в оплате труда [Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р ..., 2012].

В связи с тем, что рыночные механизмы в данной сфере не действуют, возобновилась дискуссия о направлении совершенствования системы оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений и критериях оценки качества их работы. Иными словами уровень оплаты труда бюджетников должен был быть достаточным для добросовестного выполнения профессиональных обязанностей, а также для того, чтобы работники не искали заработков на стороне. При этом уровень их доходов должен соотноситься с конкретными условиями регионального рынка труда и полнее учитывать квалификацию и профессиональные достижения работника [Шишкин, Темницкий ..., 2019, с. 8].

Надежды и результаты внедрения эффективного контракта в государственных учреждениях.

Основой повышения производительности труда в государственных и муниципальных учреждениях стала концепция Я.И. Кузьмина об эффективном контракте¹ с преимущественным ростом оплаты труда [Шишкин, Темницкий ..., 2019, с. 8]. В рамках такого подхода к 2018 г. предусматривалось повышение средней заработной платы врачей и преподавателей высшей школы до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе (в 2012 г. она составляла 125%), а также педагогических работников, среднего и младшего медицинского персонала – до 100% (в 2012 г. она составляла 73% и 49% соответственно). При этом оплата труда должна соответствовать его качеству [Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 ..., 2012]. Целью введения эффективного контракта было сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности работы в сфере образования, здравоохранения и иных государственных (муниципальных) учреждениях [Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р..., 2012].

¹ Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. [Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р].

Показательным примером реализации данной концепции является развитие ситуации в учреждениях здравоохранения. Медицинских работников можно рассматривать в качестве референтной группы, поскольку в рамках своей профессии они наделены определенными социальными обязательствами и одновременно вправе осуществлять приносящую доход деятельность. Кроме того, работники здравоохранения, образования и науки в сфере трудовых отношений сталкиваются примерно с однотипными проблемами.

По данным Минздрава РФ, к 2018 г. полностью завершён перевод работников медицинских организаций на «эффективный контракт» в 85 субъектах РФ. Целевые показатели по заработной плате с учетом 5% отклонения выполнены по врачам, среднему медицинскому персоналу (СМП) и младшему медицинскому персоналу (ММП) в 84, 84 и 83 регионах соответственно [Об итогах работы ..., 2019, с. 65–66]. При этом в медицинской среде начали отмечаться признаки ухудшения социального самочувствия врачей, снижение удовлетворенности условиями труда и готовности работать лучше [Шишкин, Темницкий, 2019, с. 5].

Одновременно в общественном мнении росло негативное отношение к системе здравоохранения и действию медиков. Так, согласно опросу, проведенному компанией Gallup с 6 ноября 2019 г. по 10 февраля 2020 г., только 37% россиян были удовлетворены качеством медицинской помощи, предоставляемой в местных медицинских организациях, которое оставалось неизменным на протяжении последних пяти лет [Bikus, Esipova, 2020]. В исследовании компании «Ромир» 2020 г. отмечалось, что 11% россиян положительно и 45% удовлетворительно оценивали качество предоставляемых медицинских услуг. Остальные (44%) указали на плохое и очень плохое их качество [Россияне довольны ..., 2020]. Кроме того проявилась прямая корреляционная зависимость: чем ниже доход респондентов, тем ниже степень их удовлетворенности медициной [Аксенова, Бессчетнова, 2021, с. 8].

Следственный комитет России стал фиксировать рост ятрогенных¹ преступлений. Число жалоб граждан на врачей в правоохранительные органы с 2012 по 2018 г. возросло в 3 раза – с двух до шести тыс. [СКР раскрыл ..., 2018]. Количество уголовных дел по ним также росло (в 2016 г. их было 878, в 2017 г. – 1791, в 2018 г. – 2229), потом снизилось (в 2019 г. – 2168, в 2020 г. – 1639), но затем снова начало увеличиваться (в 2021 г. – 2095) [Врачи все чаще ..., 2023].

Можно предположить, что фиксируемые негативные тенденции отражают неблагоприятные изменения условий труда медицинского персонала. В этом плане представляют интерес результаты исследования, проведенного НИУ ВШЭ в 2018 г. в Москве, Воронежской и Вологодской областях по выявлению отношения медицинских работников к новым формам оценки их труда.

¹ Ятрогенная – изменение здоровья пациента к худшему, вызванное неосторожным действием или словом врача. Под ятрогенными также следует понимать осложнения медицинских манипуляций, которые могли являться результатом как правильных, так и ошибочных действий медработников. – *Прим. ред.*

Эксперты отметили, что от четверти до трети (25–36%) медиков не знают, заключался ли с ними эффективный контракт или нет. Это свидетельствует о во многом формальном походе «на местах» к реализации задач федерального уровня. Другой обращающей на себя внимание тенденцией стало прогрессирующее непонимание медицинскими работниками содержания эффективных контрактов. В противовес врачам (51%), среднему (65%) и младшему медицинскому персоналу (68%), только 15% главных врачей рассматривало эффективный контракт в качестве «такого уровня оплаты, при котором не надо было бы искать заработков на стороне» [Шишкин, Темницкий, 2019, с. 12]. Примерно на четверть по сравнению с 2014 г. по всем категориям персонала сократилось число мнений о том, что эффективный контракт – это «создание условий для того, чтобы было возможно сосредоточиться на выполнении своих профессиональных обязанностей на одной полной ставке». Если в 2014 г. в целом по выборке доля таких ответов составляла 58% [там же, с. 11], то в 2018 г. так считали 26% главврачей, 44% врачей, 47% СМП и 28% ММП [там же].

При этом средняя заработная плата, полученная медиками «на руки» в 2018 г. после удержания налогов и сборов, далеко не всегда соответствовала целевым показателям, утвержденным в документах стратегического планирования (табл. 2).

Таблица 2

Размеры месячной заработной платы, полученной медицинскими работниками «на руки» по основному месту работы, данные 2018 г.*

Показатели / Регионы	Москва			Воронежская область			Вологодская область		
	Врачи	СМП	ММП	Врачи	СМП	ММП	Врачи	СМП	ММП
Средняя (тыс. руб.)	100,3	53,7	40,3	35,3	21,0	18,3	41,9	24,5	14,5
Медиана (тыс. руб.)	100	50	33	35	20	18,5	40	23,5	13,0
Отношение к средней зарплате по региону	168	90	68	152	90	78	157	92	54
Доля с превышением средней заработной платы по региону	25	29	11	14	33	12	16	28	5
Количество валидных ответов	301	176	70	310	171	64	325	172	57

* Составлено по: [Шишкин, Темницкий, 2019, с. 17–19].

Исследователи предположили возможность манипуляции в расчете средних значений заработной платы путем формального перевода работников на неполную занятость при сохранении фактического объема работы с соответствующим пересчетом зарплаты на полную ставку [там же, с. 20]. Такие действия позволяют фиктивно достичь заданных показателей, фактически не увеличивая оплату труда работников.

Еще одним важным обстоятельством является вторичная занятость медицинских работников. В настоящее время на различных цифровых платформах числится около 167 709 врачей (или около 30% их общего количества), которые ищут дополнительный заработок [Врачи Москвы..., 2025]. Как показало проведенное исследование, в 2018 г. 71% респондентов было занято только по ос-

новному месту работы и почти треть работала дополнительно. Дополнительная занятость чаще всего представляла работу в своей же организации (14% опрошенных) на большей доле ставки, в другой частной или государственной медицинской организации (6 и 4% респондентов соответственно), вне сферы здравоохранения (4%) и на дому (1%). При этом приработок составлял от 33% до 46%, от заработной платы по основному месту работы [Шишкин, Темницкий, 2019, с. 26–28].

Отметим, что работа медиков связана с тяжелыми (порой даже опасными) условиями труда и высокой ответственностью. Поэтому для них установлен особый режим рабочего времени в зависимости от специфики медучреждения и от должности – 36, 33, 30 или 24 часа в неделю [Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101..., 2003]. Представляется, что дополнительная занятость медиков, если это не является формой дополнительной профессионализации, может быть источником перегрузок и являться причиной снижения качества предоставления медицинских услуг.

Анализ эмпирических данных свидетельствует о том, что рабочая неделя медработников в среднем составляла 47 часов – 52,6 часа у главврачей, 47,03 – у врачей, 46,8 – у СМП, 47,5 – у ММП, 42,2 часа – у прочих медицинских работников [Шишкин, Темницкий, 2019, с. 30]. Постоянно перегруженными, согласно проведенному опросу, в 2018 г. считали себя главврачи (84% респондентов) и врачи (76%). При этом около половины опрошенных (51%) уверены, что за последнее время объем работы вырос, а размер заработной платы увеличился незначительно [там же, с. 32–33]; 22% указывает на непрозрачность определения размеров оплаты труда и ее зависимость от отношений с руководством (9%) [там же, с. 39].

Следует отметить, что согласно эффективному контракту, уровень оплаты труда медработника зависит от количества принятых пациентов. Причем пациенты далеко не всегда осведомлены о введенных нормах времени на одно посещение врача-специалиста, которое составляет от 14 до 22 минут в зависимости от профиля врача, и сокращается на 20–40% при повторном или профилактическом посещении [Приказ Минздрава России от 02.06.2015 № 290 н ..., 2015]. Практически треть врачей (29%) говорят, что не успевают в установленное время принять всех больных, чувствуют себя уставшими «и физически, и психологически» (45,2%) [Прекарная занятость ..., 2021, с. 148].

На примере медицинских работников государственных и муниципальных учреждений можно констатировать, что пока массовое введение эффективного контракта в России не привело к желаемым результатам. Во многом это обусловлено недостаточным объемом финансирования сферы здравоохранения. Очевидно, что повышение оплаты труда при сохранении прежней численности занятых должно сопровождаться увеличением выделяемых бюджетных средств. Однако этого не произошло. В результате руководители учреждений были поставлены перед дилеммой: сокращать численность персонала (что в условиях дефицита кадров создает угрозу самой возмож-

ности оказания медицинской помощи в необходимом объеме) или заниматься манипуляциями со статистикой. Понятно, что второй путь оказался предпочтительнее.

Итогом всего этого стала дискредитация в целом вполне здоровой идеи «эффективного контракта», очередная профанация государственной политики и расширение «разрыва» между государственной властью и населением страны. Особо следует подчеркнуть негативную роль межведомственной несогласованности при введении эффективного контракта, – прежде всего, уклонение Министерства финансов РФ от увеличения объемов финансирования государственной системы здравоохранения (а также образования и науки) при сохранении нереальных в этих условиях целевых показателей роста заработной платы работников.

Фактически, категория «производительность труда» в здравоохранении приблизилась по своему содержанию к понятию «интенсивность труда», которая отражает меру нагрузки на персонал, а не результата труда (в данном случае – здоровья населения). Такая ситуация свойственна и другим отраслям непродуцированной сферы, в которых не действуют рыночные законы спроса и предложения. При этом рост интенсивности труда приводит к ухудшению его качества и профессиональному «выгоранию» специалистов. Наоборот, снижение интенсивности труда до нормальных уровней (согласно рекомендациям Международной организации труда и утвержденным отечественным законодательством) положительно сказывается на качестве труда, на отношениях «работодатель – работник – клиент», на возможности продуктивного профессионального развития.

Тем не менее пока на российском рынке труда доминирует тенденция повышения интенсивности трудовой деятельности. Однако нарастающий дефицит трудовых ресурсов разворачивает ситуацию в сторону приоритетности роста производительности труда, которая зависит от профессионализма и компетентности кадров. Поэтому профессионал должен стать важнейшей ценностью в обществе и в организации.

Поиск путей изменения отношения к труду и профессии

Современный этап развития трудовых отношений в России характеризуется тем, что появилась возможность влияния и исправления деструктивных процессов в сфере труда и занятости. В то же время – это революционный этап трансформации занятости, которую значительно ускорили условия самоизоляции в период пандемии COVID-19. С одной стороны, последствия борьбы с пандемией коронавируса стали катализатором инновационных процессов в экономике и почти мгновенной цифровизации многих видов экономической деятельности, включая развитие технологий искусственного интеллекта, позволяющих имитировать когнитивные функции человека. Люди получили возможность работать в любой локации и одновременно в нескольких организациях. При этом резко возросла персональная ответственность за качество и сроки выполнения

трудовых функций, формализовались методы оценки профессионализма работников, наметились четкие критерии оптимизации персонала организаций.

С другой стороны, обострились проблемы предыдущих периодов, к которым прибавилось упрощение процедур найма, оплаты труда и увольнения, обострение возрастных и гендерных проблем. Заметным стало цифровое неравенство и дальнейшая поляризация населения по целому ряду критериев (доходу, гарантиям занятости, правовой и социальной защиты и т.д.). Появился новый коммуникативный стандарт – быть всегда на связи онлайн (24 часа в сутки семь дней в неделю), что негативно повлияло на режим труда и отдыха. Нарастающая формализация отношений между работником и работодателем снизила уровень доверия между ними. Одновременно сократились контакты работников внутри трудовых коллективов, что снизило уровень социальной солидарности. Прогрессирующая индивидуализация работников детерминировала также рост социальной, психологической и физической напряженности на рабочих местах, ускорение профессионального выгорания.

Поискам путей преодоления перечисленных проблем посвящены многие научно-практические исследования и государственные программы, а также деятельность ряда официальных структур. Например, в результате реализации проекта Агентства стратегических инициатив (АСИ) «Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста» в 2015–2019 гг. [Перечень поручений ..., 2018] во всех субъектах РФ была создана система сквозного межведомственного взаимодействия заинтересованных субъектов региональной кадровой политики – органов публичной власти, работодателей и образовательных организаций. При этом вопросы региональной кадровой политики из области социального партнерства в сфере труда вышли на принципиально новый уровень государственно-частного партнерства. В программы социально-экономического развития регионов был включен раздел, посвященный кадровому обеспечению. Под ним теперь понимается численность работников, занятых в отраслях экономики, необходимая для обеспечения прогнозируемых объемов производства ВРП и добавленной стоимости с учетом планируемого изменения производительности труда [Приказ Минэкономразвития России от 23.03.2017 № 132 «Об утверждении Методических рекомендаций ..., 2017]. Стандарт стал отчасти прообразом национального проекта «Кадры», запущенного в России в 2025 г. [Национальные проекты ..., 2025].

Следует также отметить неоднозначные предложения АСИ, которое, в отличие от Комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, стало одним из ключевых субъектов кадровой политики на федеральном уровне. Например, в аналитическом материале, подготовленном по материалам форсайта¹ АСИ «Кадровый суверенитет России – как поднять парус?» (прошедшего в 2022 г. в Севастополе), зафиксирован «кризис патриотизма высококвалифицированных кадров, которые перестали быть лояльными России как историческому субъекту» и выделены две группы

¹ В данном контексте – сессия, групповая работа по прогнозированию будущего.

специалистов, к которым необходимо относиться по-разному. С одной стороны, это кадры «наиболее квалифицированные и востребованные на международном уровне ..., за которые идет борьба между государствами и крупными корпорациями. По отношению к этим специалистам... необходимо [использовать] арсенал инструментов и методов, который позволит сформировать кадровый суверенитет и обеспечить формирование российской идентичности». С другой стороны, это «специалисты, квалификация которых недостаточна для поиска работы за рубежом», для которых «могут применяться штатные способы пропаганды и агитации, направленные на формирование лояльности». В связи с этим предлагается формирование новой социальной структуры – «Сословия 2.0». «Ключевые группы профессионалов... должны быть сложены в мозаику сословий... и наделены особым правовым статусом». При этом воспроизводство будущей структуры общества должно осуществляться в рамках сетевого взаимодействия в логике «бизнес – инвестор – государство». Вопросы кадрового обеспечения экономики и противоречия в формировании и рациональном использовании кадрового потенциала страны предлагается решать на политическом уровне через сословное представительство в Совете безопасности РФ, а также в рамках собора сословий – переговорной площадки между сословиями [Кадровый суверенитет ..., 2024].

Как представляется, создание сословий в России – это более чем спорное предложение. Можно еще подчеркнуть, что в проекте АСИ приняли участие эксперты, политологи, представители проектных организаций, учебных заведений и даже Русской православной церкви, но не было представителей профсоюзного движения.

Заключение

Накопленные в предыдущие периоды развития России эффекты, связанные с нисходящими демографическими трендами, снижением качества рабочей силы и низкой производительностью труда, требуют решения нетривиальных задач и достижения, в прямом смысле, уникальных результатов. В кратчайшие сроки необходимо восстановить целые отрасли народного хозяйства, сбалансировать рынок труда, обеспечить соответствие системы образования потребностям экономики в кадрах, повысить статус и престиж квалифицированных специалистов различного профиля. При этом усиливающееся санкционное давление недружественных стран и сокращение импорта по объему и номенклатуре создают весомые ресурсные ограничения для развития страны. Вместе с тем формируются благоприятные условия для восстановления отечественного производства и его кадрового обеспечения.

Следует заметить, что основная нагрузка по преодолению негативных тенденций ложится на региональный уровень управления. Именно в регионах в наибольшей степени проявляются структурные дисбалансы, ресурсные ограничения и разрывы в уровне жизни населения. Многие субъекты РФ в условиях расширения неустойчивой занятости фактически стали кадровыми донорами

для отдельных крупных агломераций, в которых спрос на рабочую силу определяется в основном конъюнктурой развития непроеизводственной сферы. Одновременно возникают серьезные проблемы кадрового обеспечения региональных экономик.

Считаем, что дискуссии относительно современного развития отечественного рынка труда и кадрового обеспечения экономики должны проходить в самых различных форматах, с привлечением широкого спектра экспертов. Однако любые решения, касающиеся сферы труда и занятости, могут применяться только «в рамках социального партнерства и справедливого согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений», как это зафиксировано в Трудовом кодексе РФ [Трудовой кодекс, 2001]. При этом необходимо ужесточение государственного и общественного контроля за соблюдением условий труда, включая лимитирование продолжительности рабочего дня, режимов труда и отдыха, соблюдение техники безопасности, этики и охраны труда. Одним из способов решения проблем в сфере труда и занятости видится укрепление солидарности работников, интеграция независимых профсоюзов в решение задач формирования, профессионального развития и рационального использования рабочей силы, повышения их статуса в переговорном процессе и защиты от неправомерных действий работодателей и их объединений. Эффективная защита интересов трудящихся является естественным стимулом для работодателей к улучшению организации труда и повышению качества управления. В то же время она способствует росту заинтересованности работника в результатах своего труда и собственном профессионализме.

В свете вышеизложенного имеет смысл возобновить дискуссию о возможности адаптации некоторых управленческих практик советского периода, делающих акцент на развитие производственных отношений и на повышение производительности труда за счет культурного и интеллектуального роста членов общества. Вложения в развитие человеческого потенциала, включая получение всестороннего образования, повышение уровня компетентности и профессионализма, предоставление достаточного времени для восполнения физических сил работников, все больше признаются не расходами, а инвестициями в будущее. Это позволит остановить процессы депрофессионализации в России и перейти к решению долгосрочных задач социально-экономического развития.

Список литературы

1. «АвтоВАЗ» в 2014 году сократил количество сотрудников на 20% // Interfax. – 2015. – 13.02. – URL: <https://www.interfax.ru/business/423947> (дата обращения 01.04.2025).
2. Аксенова Е.И., Бессчетнова О.В. Показатели доступности и качества медицинской помощи, обеспечивающие удовлетворенность населения медицинской помощью в различных странах мира. Экспертный обзор. – Москва: ГБУ «НИИОЗММ ДЗМ, 2021. – 40 с.
3. Аналитическая записка: сфера труда и Covid-19 // ООН. – 2020. – Июнь. – 39 с.
4. Анализ тенденций в сегменте розничного кредитования по данным Бюро кредитных историй: информационно-аналитический материал // Банк России. – 2024. – Первое полугодие. – URL: https://cbr.ru/Collection/Collection/File/50679/inf-material_bki_2024fh.pdf (дата обращения 01.04.2025).

5. Более 60% студентов в России совмещают учебу с работой // РБК Тренды. – 2024. – 24.07. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/669fc79e9a79475d6f7c7fc3> (дата обращения 05.04.2025).
6. Белоусов А.Р. Долгосрочные тренды развития российской экономики. Сценарии развития России до 2020 года / – Москва, 2005. – 141 с.
7. Валовой внутренний продукт России // Википедия. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Валовой_внутренний_продукт_России (дата обращения 09.04.2025).
8. Врачи все чаще становятся фигурантами уголовных дел // Kommersant. – 2023. – 19.09. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6223734> (дата обращения 09.04.2025).
9. Врачи Москвы: 167 709 врачей, 525 907 отзывов, рейтинг лучших // doctu.ru. – URL: <https://doctu.ru/msk/doctors> (дата обращения 09.04.2025).
10. Вестник Международной организации труда (МОТ): COVID-19 2 и сфера труда / МОТ. – 2020а. – № 2, 7 апреля. – 15 с.
11. Вестник Международной организации труда (МОТ): COVID-19 2 и сфера труда / МОТ. – 2020b. – № 4, 27 мая. – 24 с.
12. Гулин К.А. К вопросу о «первоначальном накоплении капитала» в постсоветской России // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2019. – Т. 12. – № 6. – С. 276–291.
13. Дружилов С.А. Профессионально-деструктивная деятельность как проявление профессиональной маргинализации и депрофессионализации // Вестник московского университета. Серия 14: Психология. – 2017. – № 2. – С. 45–63.
14. Закон СССР от 15.07.1970 № 2-VIII «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» // Ведомости ВС СССР. – 1970. – № 29. – Ст. 265.
15. Закон СССР от 30.06.1987 № 7284-XI «О государственном предприятии (объединении)» // Ведомости ВС СССР. – 1987. – № 26. – Ст. 385.
16. Зарплаты строителей и рабочих в России за год выросли быстрее, чем у IT-специалистов // Forbes.ru. – 2024. – 25.11. – URL: <https://www.forbes.ru/svoi-biznes/525693-zarplaty-stroitelej-i-rabocih-v-rossii-za-god-vyrosli-bystree-cem-u-it-specialistov> (дата обращения 01.04.2025).
17. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства // ФНС России. Официальная статистика. – 2024. – 31.03. – URL: <https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html?ysclid=m9kzkmlodo486678005> (дата обращения 05.04.2025).
18. Кадровый суверенитет России – как поднять парус? / Агентство стратегических инициатив. – 2024. – 11.01. – 40 с. – URL: <https://asi.ru/library/main/192182/> (дата обращения 05.04.2025).
19. Курьеры превзошли по зарплате врачей, журналистов и «айтишников» // РБК. – 2024. – 06.12. – URL: <https://www.rbc.ru/society/06/12/2024/675258da9a79470b0302455e?ysclid=m9i8kozgda205068437> (дата обращения 01.04.2025).
20. «Камаз» сократил штат // Ведомости. – 2015. – 01.09. – URL: <https://www.vedomosti.ru/auto/articles/2015/09/01/606990-kamaz-sokratil-shtat> (дата обращения 01.04.2025).
21. Кейнс Дж.М. Экономические возможности наших внуков // Вопросы экономики. – 2009. – № 6. – С. 60–69.
22. Лукашевич Д.А. Радикальная экономическая реформа в СССР (1987–1991 гг.) и некоторые проблемы советского трудового права // Образование. Наука. Научные кадры. – 2020. – № 4. – С. 81–85.
23. Приказ Минэкономразвития России от 23.03.2017 № 132 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке и корректировке стратегии социально-экономического развития субъекта Российской Федерации и плана мероприятий по ее реализации» // Гарант. – 2017. – 23.03. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71542236/> (дата обращения 01.04.2025).
24. Мониторинг доходов и уровня жизни населения России – 2022 год [Ежегодник] / отв. ред. В.Н. Бобков, А.А. Гулюгина. – Москва: ИЭ РАН, 2023. – Вып. 1 (202). – 166 с.
25. Национальные проекты России / АНО «Национальные приоритеты». – URL: <https://национальныепроекты.рф/projects/> (дата обращения 04.04.2025).
26. Ольга Голодец: 38 миллионов трудоспособных россиян заняты непонятно чем // Российская газета. – 2013. – 03.04. – URL: https://rg.ru/2013/04/03/sector-anons.html?ysclid=m9frv8xpto864070466&utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F (дата обращения 07.04.2025).
27. Об итогах работы Министерства здравоохранения РФ в 2018 году и задачах на 2019 год // Министерство здравоохранения РФ. – Москва, 2019. – 131 с.
28. От precarious занятости к прекаризации жизни / под ред. Ж.Т. Тощенко. – Москва: Весь Мир, 2022. – 364 с.
29. Программа развития промышленного кластера Ульяновской области // Атлас промышленности. – URL: https://gispr.gov.ru/gisip/#/sections/parks:2326/map/36.494527,55.234452/6/parks:wkWIC?lng=ru&object=parks.clusters_gen_info.177 (дата обращения 01.04.2025).
30. Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / под ред. Ж.Т. Тощенко. – Москва: Весь Мир, 2021. – 400 с.
31. Подработку имеет каждый пятый трудоустроенный россиянин // Исследовательский центр портала SuperJob.ru. – Москва, 2024. – 22.01. – URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114457/podrabotku-imeet-kazhdyy-pyatyy-trudoustroennyj-rossiyanin/> (дата обращения 03.04.2025).
32. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года / Минэкономразвития России // КонсультантПлюс. – 2013. – URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=144190#Ybtm6jUfsDyOrdUH> (дата обращения 03.04.2025).
33. Постановление Правительства РФ от 30 марта 2012 г. № 268 «О повышении денежного довольствия военнослужащих и сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти» // Собрании законодательства РФ. – 2012. – 09.04, № 15. – ст. 1785.

34. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 298 (ред. от 30.11.2024) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации “Содействие занятости населения”» // Собрание законодательства РФ. – 2014. – 05.05, № 18, часть 1. – Ст. 2147.
35. Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» // Собрание законодательства РФ. – 2003. – 24.02. – № 8. – Ст. 757.
36. Приказ Минздрава России от 02.06.2015 № 290 н «Об утверждении типовых отраслевых норм времени на выполнение работ, связанных с посещением одним пациентом врача-педиатра участкового, врача-терапевта участкового, врача общей практики (семейного врача), врача-невролога, врача-оториноларинголога, врача-офтальмолога и врача-акушера-гинеколога» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2015. – 02.11, № 44.
37. Перечень поручений по итогам рабочей поездки в Свердловскую область (утв. Президентом РФ 06.04.2018 № Пр-580) // Президент России. – 2018. – 06.04. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/57224> (дата обращения 01.04.2025).
38. Растегаева А.В. Депрофессионализация трудовых ресурсов в современной России // Вестник Поволжского института управления. – 2017. – Т. 17, № 3. – С. 88–94.
39. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» // Гарант. – 2012. – URL: <https://base.garant.ru/70269234/?ysclid=m9snq89jnx845688473> (дата обращения 01.04.2025).
40. Резервы повышения производительности труда в бюджетной сфере (по материалам научно-методического семинара Аналитического управления), 12 мая 2014 года // Аналитический вестник. Аналитическое управление Аппарата Совета Федерации. – 2014. – № 17 (535).
41. Россияне довольны состоянием своего здоровья, а не качеством медицинских услуг // Ромир. – 2020. – 15.09. – URL: <https://romir.ru/studies/rossiyane-dovolny-sostoyaniem-svoego-zdorovya-a-ne-kachestvom-medicinskih-uslug> (дата обращения 01.04.2025).
42. Рост ВВП России в 2012 году замедлился до 3,4% // Forbes.ru. – 2013. – 31.01. – URL: <https://www.forbes.ru/news/233744-rost-vvp-rossii-v-2012-godu-zamedlilsya-do-34> (дата обращения 01.04.2025).
43. Работники поставщика АвтоВАЗа перекрыли трассу из-за долгов по зарплате // РБК. – 2016. – 29.08. – URL: <https://www.rbc.ru/business/29/08/2016/57c414909a794707e0e606ce> (дата обращения 01.04.2025).
44. СКР раскрыл содержание новой статьи УК за врачебные ошибки // РБК. – 2018. – 19.07. – URL: <https://www.rbc.ru/society/19/07/2018/5b5072cc9a7947a9996679f0> (дата обращения 01.04.2025).
45. Сведения о численности и заработной плате работников по предприятиям автомобильного, тракторного и сельскохозяйственного машиностроения за май 2024 года. Аналитический обзор // ОАО «АСМ-холдинг». – 2024. – № 6. – URL: https://profasm.ru/images/stories/socotnosheniya/2024/otrsal_zp/otr_zp_05_2024.pdf (дата обращения 01.04.2025).
46. Статистика рынка труда в России // ГородРабот. ru. – URL: <https://russia.gorodrabot.ru/salaries> (дата обращения 01.04.2025).
47. Стратегия цифровой трансформации обрабатывающих отраслей промышленности в целях достижения их «цифровой зрелости» до 2024 года и на период до 2030 года // Гарант. – 2021. – 29.07. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/401415210/?ysclid=lv9xcn1yxv383844430> (дата обращения 06.04.2024).
48. Сценарные условия, основные параметры прогноза социально-экономического развития РФ и предельные уровни цен (тарифов) на услуги компаний инфраструктурного сектора на 2016 г. и на плановый период 2017 и 2018 гг. / Минэкономразвития России. – Москва, 2015. – 99 с.
49. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – 07.01, № 1, ч. – Ст. 3.
50. Указ Президиума ВС СССР от 04.02.1988 № 8430-XI «О внесении в законодательство Союза ССР о труде изменений и дополнений, связанных с перестройкой управления экономикой» // Ведомости ВС СССР. – 1988. – № 6. – Ст. 95.
51. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» // Собрание законодательства РФ. – 2012. – 07.05, № 19. – Ст. 2333.
52. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 от 7 мая 2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // Собрание законодательства РФ. – 2012. – 07.05, № 19. – Ст. 2334.
53. Федеральный закон от 02.06.2016 № 176-ФЗ «О внесении изменений в статьи 45 и 46 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в части упорядочения продолжительности отпусков на государственной гражданской службе» // Собрание законодательства РФ. – 2016. – 06.06, № 23. – Ст. 3300.
54. Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ (ред. от 29.10.2024) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2025) // Собрание законодательства РФ. – 2018. – 08.10, № 41. – Ст. 6190.
55. Черемошкина Л.В. О трудовых ресурсах и проблеме депрофессионализации // Теоретическая и экспериментальная психология. – 2010. – Т. 3, № 1. – С. 39–48.
56. Шишкин С.В., Темницкий А.Л. Результативность введения эффективного контракта с медицинскими работниками: препринт WP8/2019/02 / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 88 с. – (WP8 «Государственное и муниципальное управление»).
57. Bikus A., Esipova N. Pre-Pandemic, Most Russians Unhappy With Healthcare // Gallup. – 2020. – 02.06. – URL: <https://news.gallup.com/poll/312215/pre-pandemic-russians-unhappy-healthcare.aspx> (дата обращения 06.04.2024).

58. Bourdieu P. Acts of Resistance. Against the New Myths of our Time. – Cambridge: Polity Press. – 2000. – 108 p.
59. Brass T. Capitalism, Primitive Accumulation and Unfree Labour / Imperialism, Crisis and Class Struggle. The Enduring Verities and Contemporary Face of Capitalism; by Henry Veltmeyer. – Leiden-Boston: Brill, 2010. – P. 67–132.
60. Burawoy M. Transition without transformation: Russia's involutory road to capitalism // East European Politics and Societies. – 2001. – Vol. 15, N 2. – P. 269–290.
61. Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. – London: Bloomsbury, 2011. – 198 p.

DEPROFESSIONALIZATION OF THE LABOR FORCE: STAGES, THREATS AND DIRECTIONS FOR OVERCOMING

Lobanov P.A.

PhD (Sociol. Sci.), Senior Researcher at the Economics Department of the Institute of Scientific Information for Social Sciences (INION) of the Russian Academy of Sciences (Moscow, Russia);
ggs_01@mail.ru

Abstract. The peculiarity of the current stage of transformation of the social and labor sphere is the spread of flexible and unstable forms of employment, which are accompanied by changes in the conditions, intensity and quality of work. One of the consequences of this process is the erosion of professional identity and the loss of a number of professional competencies by workers. Based on a retrospective analysis, the article highlights the stages of deprofessionalization of labor resources in Russia and its negative effects. The need for additional balancing of the labor market, increasing the status and prestige of qualified specialists of various profiles is emphasized. In this regard, it is proposed to improve the institutions of worker solidarity, integrate independent trade unions in solving the problems of formation, professional development and rational use of the labor force.

Keywords: *employment; deprofessionalization; working conditions; labor productivity; wages; precariat; personnel potential; personnel shortage, professional identity; social solidarity.*

For citation: Lobanov P.A. Deprofessionalization of the labor force: stages, threats and directions for overcoming // Social Novelties and Social Sciences. – 2025. – N 2. – P. 28–51.

URL:<https://sns-journal.ru/ru/archive/>

DOI:10.31249/snsn/2025.02.02