

НОВЫЙ СРЕДНИЙ КЛАСС И ИНФОРМАЦИОНАЛЬНЫЕ РАБОТНИКИ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ РОССИИ

Каждый новый этап развития экономики связан с ее реструктурированием по секторам и отраслям. Новая экономика в этом отношении основывается на секторах: услуги производителям (транзакционный сектор), сектор производства знания, сектор производства информационных технологий (средств обработки и распространения информации), сектор распространения информации и культурных услуг. Основными акторами развития новой экономики являются информационные производители, занимающие позиции, которые в зрелой индустриальной экономике занимают представители традиционных слоев нового среднего класса.

Направленность трансформационных процессов в России привела к торможению перехода к информационной экономике и, соответственно, к суженному и деформированному воспроизводству информационных работников.

Мы предполагаем возможность формирования новой (информационной) экономики при сохранении архаической социальной и политической «оболочки», каковой является неозакратический социально-экономический порядок, установившийся в России, и классический авторитаризм в государственно-политическом устройстве. Присвоение прогрессивных технико-экономических и культурно-бытовых заимствований с Запада при консервации институциональных и ценностно-нормативных структур неоднократно наблюдалось в истории России. Таким же образом складывается развитие самой динамично развивающейся страны мира – Китая. Такие тенденции являются формой утверждения альтернативного набора ценностей и принципов существования по отношению к развивающемуся глобальному рынку и демократическому мировому сообществу.

Исследуя социальную структуру современной России, следует обратить внимание на ее дуализм. Наши исследования показали, что, как в далеком и в недавнем (советском) прошлом, в современной России определяющей является сословно-слоевая стратификационная иерархия. Но поскольку рыночные от-

ношения, пусть и в ослабленном и деформированном виде, все же существуют и воздействуют на всю систему социальных отношений, то существует и социальная градация населения и его распределение по нишам на рынке труда, а также социально-потребительские группы, размещенные по шкале «богатство-бедность».

На основе анализа зарубежной литературы нами сконструирована теоретическая модель типичного представителя информационных производителей, построена система эмпирических индикаторов и на этой основе соизмерены реальные параметры работников отраслей транзакционного сектора и сектора ИКТ в Москве.

Эмпирической базой исследования явились данные представительных общероссийских опросов (1994, 2002, 2006 гг.), а также материалы глубинных полуструктурированных интервью с информационными работниками (2007 г.) в Москве, Санкт-Петербурге, Перми.

Состав и черты нового среднего класса и информационных работников

Решающий вклад в понимание и объяснение места средних классов/слоев в классовой структуре современных западных обществ внес американский социолог – неомарксист Э.О. Райт. Он выделяет три взаимосвязанных критерия для определения классовой структуры. Первый – фактор собственности и отношения эксплуатации. Второй – отношение к власти, участие в контроле производственного процесса. Третий – обладание специфическим видом власти – неотчуждаемым ресурсом (специальные знания и умения, формализованные в квалификационных дипломах). Второй и третий критерии объясняют классовую позицию таких многочисленных групп в современном обществе, как менеджеры и профессионалы. Критерий «участие в контроле» позволяет объяснить позицию менеджеров разного уровня: они осуществляют власть, делегированную им собственниками для контроля над процессом производства и руководства работниками. Владение квалификационными дипломами определяет специфический вид власти и, тем самым, особую классовую позицию профессионалов (экспертов, специалистов). Итак, профессионалы и менеджеры и составляют ядро «нового среднего класса». Если традиционный средний класс обладает собственностью на средства производства, то новый средний класс – властным и человеческим, а также культурным и социальным капиталами, что делает их носителей сравнительно независимыми, активными участниками гражданских отношений.

В России же к профессионалам в этом общепринятом мировом контексте относится лишь незначительная часть работников высококвалифицированного труда; большинство из них можно отнести к профессионалам лишь по роду деятельности и уровню образования. Чтобы операционализировать данное понятие и конкретизировать объект нашего исследования, мы будем относиться к профессионалам тех экономически активных членов современного российского общества, кто занимает рабочие места преимущественно исполнительского труда, требующие образования не ниже высшего, и имеет соответствующие квалификационные дипломы.

Именно представители нового среднего класса являются опорой структурных изменений в экономике и обществе. Они обладают высокой адаптивностью, значительными социальными притязаниями, социальной активностью и интенцией к ориентации на легальные способы ее проявления. Для них приоритетами являются поддержание социально-экономической динамики, т.е. экономического роста, эффективной занятости, перспективы роста реальных доходов, снятия различных преград для повышения социального статуса.

В последние два десятилетия по мере перехода развитых стран к информационной экономике в социальном статусе и составе нового среднего класса происходят значительные изменения. Новый период развития нового среднего класса начался с падением государства всеобщего благосостояния в связи с переходом к информационному обществу. Социальные изменения весьма активно коснулись средних слоев [Esping-Andersen, 1996, p. 1–31]. Начался процесс падения роли в обществе и уровня жизни так называемого «нового среднего класса».

Эту тенденцию одним из первых описал и объяснил М. Кастельс. Он выявил, что в современной глобальной экономике усиливается фрагментация работников на информациональную и численно доминирующую родовую рабочую силу, происходит размывание среднего класса. Показателем, сигнализирующим о новых тенденциях развития глобальных социально-экономических отношений, является процесс возрастания социального статуса и доли в национальных богатствах соответствующих стран чрезвычайно узкого, можно сказать, элитарного слоя высокоэффективных работников. Это – люди, занятые в сферах «soft-tech» и «hi-tech», в сфере производственных услуг (банковских, финансовых, страховых и т.д.), в сфере СМИ. По предположению Кастельса, в странах OECD они смогут составить около трети всего занятого населения. Эти *информационные производители* обладают специфическими функциями в современном обществе и экономике. В этой ситуации и идет процесс нисхождения основных слоев традиционного нового среднего класса, теряющих устойчивые позиции на своих сегментах рынка труда. Их удельный вес в национальном богатстве и их ресурсная база для воспроизводства социально-

го статуса и передачи накопленного социального капитала и высокого уровня человеческого капитала следующему поколению сжимаются [Кастельс, 2000, с. 199–333, 497–501]. В США в течение последних 30 лет доход представителей среднего класса прирастал по 1% в год, в итоге вырос на 35%, а у элиты за эти же годы доходы выросли на 400%. Это означает, что тот, кто был серединой среднего класса, опускается в его нижние слои. [Новая газета, 2007, с. 12].

На смену прежнему социальному разделению в составе наемных работников между новым средним классом и рабочим классом приходит социальный разлом между информационной современной рабочей силой, воплощенной в элитной части среднего класса, и основной массой национальных отрядов рабочей силы – родовой рабочей силы. Эти новые процессы пока еще практически не отражены в исследованиях.

Анализ западной литературы дает возможность выделить основные факторы принадлежности к информациональным производителям.

1. На смену формальному неравенству в доступе к полному среднему и высшему образованию пришло более тонкое и гибкое *фактическое неравенство в качестве образования* и в объеме реального интеллектуального капитала. Постоянно возрастает вклад семьи с ее не только материальными, но и культурными ресурсами (культурный капитал) в воспроизводство физического, человеческого и властного капиталов новых поколений социально-продвинутых индивидов.

2. *Информациональные работники занимают специфические позиции в капиталистическом обществе*, которые качественно отличаются от позиций классических представителей сформировавшегося к середине XX в. так называемого «нового среднего класса». Выступая в роли сверхэффективных работников, они в то же время реализуют себя как часть совокупного капиталистического класса. Уникальным знаниям и умениям информационных работников соответствуют уникальные по размерам доходы за счет *исключительно высокого уровня дивидендов на такой человеческий капитал*. Их объем, с одной стороны, дает возможность привести стиль жизни и характер потребления в соответствие с теми, что сложились у капиталистического класса, а с другой стороны, в сочетании с активным сберегательным поведением приводит их в ряды совладельцев фирм, предприятий, превращая в активных участников фондового рынка.

3. Специфические *позиции информационных производителей в системе трудовых отношений*. Во-первых, отношения найма имеют тенденцию к индивидуализации, под этим подразумевается, что каждый производитель получает отдельное задание. Во-вторых, возрастающая доля производителей контролирует свой собственный рабочий процесс и входит в специфические

горизонтальные рабочие отношения, становясь независимыми производителями, реализующими свои собственные рыночные стратегии.

4. *Специфические черты содержательности труда* информационных работников. Последнее предполагает готовность и подготовленность к смене видов деятельности, автономность, самостоятельность и предсказуемость в работе, способность работника самостоятельно ставить проблемы и находить пути их решения, умение действовать в экстремальных ситуациях и принимать нестандартные решения, готовность и подготовленность к постоянной креативной деятельности, территориальную и профессиональную мобильность, включенность в систему непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности. Еще одним немаловажным признаком информационного работника является его востребованность на глобальном рынке труда.

Все перечисленные критерии информативности основываются на двух базовых составляющих: человеческом капитале (ресурсах) и мотивации в профессиональной деятельности, во многом зависящих от объективных условий реализации потенциала информационного работника. Его ресурсы – это наличие теоретической и практической подготовки, опыт работы по профессии, знание ИКТ, здоровье. Установки и мотивация работника в профессиональной деятельности – установки на постоянное повышение уровня квалификации, решение нестандартных и творческих задач, реализацию своего профессионального потенциала, ориентация на нематериальные стимулы. Мотивационный компонент важен, так как человеческий капитал (основной ресурс информационного производителя) неотделим от своего носителя и не может быть реализован без его участия и воли. Условия для реализации потенциала профессионалов и менеджеров – автономность в работе, свобода самовыражения, эффективность руководства, высокое материальное вознаграждение и т.п.

Данные представительных опросов (2002 и 2006 гг.) убедительно демонстрируют несоответствие отечественных профессионалов и менеджеров стандартным критериям так называемого нового среднего класса на Западе. Тем сложнее осуществить поиск тех новейших социально-профессиональных групп, которые (по Кастельсу) являются информационными работниками, т.е. основными акторами экономики знания.

С учетом проведенного анализа мы осуществили в 2007 г. зондажный опрос – полуформализованные интервью с информационными работниками, прежде всего, в единственном городе России, вписанном в сеть мировых мегаполисов и обладающим признаками постиндустриального города – Москве (51 респондент и эксперт). Для сопоставления были проведены опросы

обычных профессионалов в Москве, а также в крупных жизнеспособных городах – метрополисах: Санкт-Петербурге и Перми (47 человек). В необходимых случаях были использованы материалы подобных же интервью профессионалов за 2004–2006 гг. в тех же городах плюс в Нижнем Новгороде и Твери (около 200 респондентов и экспертов).

Во-первых, опрошенные информационные работники вынуждены постоянно осваивать новые навыки, технологии, методы в процессе работы. Наши респонденты упоминали в беседах, что постоянное повышение квалификации, приобретение новых навыков является требованием современного рынка труда. В основном приобретение новых знаний и навыков и освоение новшеств происходит посредством обучения на рабочем месте (так называемых «learning-by-doing» и «learning-by-interacting»), а не в процессе формального образования.

Если говорить о формальном образовании, то лишь небольшая часть опрошенных выразила желание продолжить его в ближайшем будущем. Респонденты говорили о том, что в настоящий момент теоретические знания не всегда востребованы. При этом почти все опрошенные менеджеры отметили низкое качество предлагаемых программ управленческой подготовки.

Во-вторых, о принадлежности опрошенных к информационным работникам также говорит тот факт, что информанты высоко оценивают свою профессиональную востребованность, уникальность своих знаний и навыков. Отметим, что, с точки зрения опрошенных, уникальным специалистом делает его опыт работы в узкой сфере, комбинация различных навыков и компетенций, а не формальное образование.

В-третьих, наши респонденты отмечали, что в их деятельности приходится иметь дело не только со стандартными задачами, но и с задачами, решение которых приходится разрабатывать с нуля, своими силами. Часть респондентов из ИКТ и смежных отраслей выступала разработчиками нового программного обеспечения, создателями новых методик, подходов, концепций, способов реализации, способов организации работы.

В-четвертых, можно отметить, что информанты ориентированы на реализацию собственного креативного потенциала, на достижение результатов, на решение комплексных задач, результат которых, по их ожиданиям, будет востребован. Одним из важных компонентов профессиональной мотивации опрошенных является возможность испытать себя, решив сложную задачу. Отметим, материальное вознаграждение, хоть и важно для основной части информантов, но не является единственным фактором их удовлетворенности или неудовлетворенности своей работой. Для респондентов также важно содержание работы и степень автономности.

В-пятых, опрошенные нами информационные работники из ИТ и де-

ловых услуг готовы взяться за более сложную и ответственную работу. Некоторых профессионалов личный опыт подталкивает к открытию собственных проектов, созданию своего бизнеса.

Что касается международной деятельности опрошенных, то можно сказать, что лишь некоторые из них бывали на международных форумах, имеют контакты с иностранными компаниями. По мнению одного из руководителей ИТ-сферы, именно невысокая интегрированность в международные бизнес и научные сообщества в сфере ИТ является важнейшим препятствием для развития компании.

Эксперты в своих интервью отметили, что квалификации тех специалистов, с которыми им приходится работать, соответствуют задачам, стоящим перед компаниями. Более того, в российских условиях квалификации российских специалистов оказываются более адекватными, чем квалификации иностранных специалистов. Однако при этом экспертами был отмечен ряд недостатков российских профессионалов. Во-первых, у российских специалистов на данный момент недостаточны коммуникационные навыки. Во-вторых, по мнению ряда экспертов, иногда российским профессионалам не хватает профессионализма в узкой сфере, поскольку они являются специалистами очень широкого профиля.

Традиционные профессионалы: сопоставление с информационными работниками

В качестве гипотезы для последующей проверки мы можем предположить, что информационные работники более уверены в своих силах, более индивидуалистичны и в какой-то мере эгоистичны по сравнению с традиционными профессионалами («старым» новым средним классом). В пользу этого предположения свидетельствует то, что одним из важных факторов мотивации профессионалов в ИТ и деловых услугах является возможность испытать себя, решив сложную задачу, т.е. утвердить себя в глазах коллег, руководства, клиентов как компетентных специалистов. В то же самое время для них не типичны такие факторы мотивации, как польза людям, любовь и преданность профессии, которые назывались традиционными профессионалами. Профессионалы из ИТ и деловых услуг, видимо, руководствуются в профессии и трудовом пути своими личными интересами, меняя род деятельности по мере того, как они утрачивают к нему познавательный интерес. Большая часть опрошенных нами традиционных профессионалов остается в профессии, соглашается на получение мизерных зарплат из-за преданности делу, любви к профессии.

Представляется, что такая ситуация немислима для профессионалов из ИТ и деловых услуг. Только единицы из них согласились бы даже на очень интересную работу, приносящую низкий доход.

Получаемый доход и материальная обеспеченность была оценена нашими традиционными профессионалами негативно. Значимыми для традиционных профессионалов также являются жилищные и бытовые проблемы; недостаточное финансирование и связанное с этим плохое оснащение трудового пространства; состояние здоровья; проблемы, связанные с охраной труда (социальные гарантии); неграмотное руководство.

В итоге для традиционных профессионалов нетипично отнесение себя к среднему классу. Такая самооценка своего положения делается профессионалами на основе мизерности получаемых ими доходов. Для профессионалов из ИТ и деловых услуг характерен более высокий уровень оптимизма, более позитивная оценка своего социально-экономического положения. Респонденты из числа работающих в ИТ и деловых услугах отметили, что их заработок достаточен для всего, кроме приобретения жилья. В основном, наши информанты из числа потенциальных информационных работников относили себя к среднему классу, в частности, по критерию заработка.

Учителя, врачи, инженеры сдержанно оценивают влияние улучшающейся ситуации в стране на их социально-профессиональный статус и материальное положение. В то же время для информационных работников из ИТ и деловых услуг типична позитивная оценка влияния ситуации в стране на их профессиональный статус и социально-экономическое положение.

Заключение

Проведенные интервью привели нас к предположению, что в Москве как передовом регионе России такая авангардная социально-профессиональная группа, как информационные работники, сложилась, ее черты адекватны модели типического информационного производителя Запада. Степень распространенности этого типа работников, определяющего успех страны в инновационном развитии, нам неизвестна и требует специального изучения.

Мы оценили позиции этих новых представителей средних слоев на локальном (московском) рынке труда и установили отсутствие у них ориентации на эмиграцию и, как следствие, индифферентность по отношению к участию на глобальном рынке труда.

Ожидавшийся нами центральный результат исследования – «выяснить, сформировались ли в России группы информационных производителей как ядро нового среднего класса» – можно считать полученным, но нуждающимся в подтверждении в последующих более масштабных исследованиях.

Литература

Кастельс М. Информационная эпоха. Экономика, общество и культура / Пер. с англ. М.: ГУ ВШЭ, 2000.

Новая газета. 2007. 29–31 января.

Esping-Andersen G. After the Golden Age? Welfare States Dilemmas in a Global Economy // Welfare States in Transition. National Adaptations in Global Economies / Ed. by G. Esping-Andersen. L.: Sage Publications, 1996.