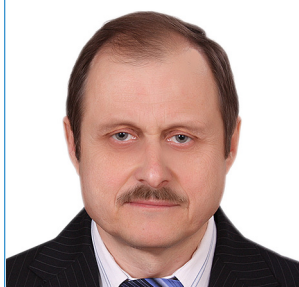


Трудоустройство и занятость

Трудоустройство и занятость военных пенсионеров



Смирнов Александр Ильич – доктор социологических наук, ведущий научный сотрудник Центра адаптационных процессов в меняющемся обществе, Институт социологии Российской Академии наук, Москва

E-mail: smir_al@bk.ru

Трудоустройство и занятость военных пенсионеров

Аннотация

В статье рассматриваются проблемы, которые сегодня вынуждены преодолевать военные пенсионеры в связи с трудоустройством и занятостью, а также способы их разрешения. Исследование опирается на данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE) — многолетнего лонгитюдного исследования российских домохозяйств. Анализ убеждает, что увольняющиеся в запас «молодые старики» обладают значительным трудовым потенциалом, основу которого составляет накопленный человеческий капитал, представляющий собой совокупность образовательных, профессиональных и квалификационных ресурсов. Но используется этот потенциал зачастую не эффективно. Неопределённость будущего, обусловленная сменой профессии, а зачастую и места жительства, круга друзей и знакомых, превращает решение проблемы трудоустройства увольняющимися военными в сложную задачу. Поэтому значительное большинство будущих военных пенсионеров берутся за поиск новой работы заблаговременно, что в дальнейшем упрощает переход в новую систему труда. Предпочтения вышедших в отставку очень часто не совпадают с потребностями рынка труда и запросами работодателей. Несмотря на то, что завершившие военную службу граждане выступают одним из главных объектов военно-социальной политики, основная тяжесть решения проблемы трудоустройства лежит на них самих. Многие военные пенсионеры испытывают большие трудности с поиском подходящей работы, не могут пройти переобучение и устроиться на работу по своей гражданской специальности. Большинство из них трудоустраиваются без помощи государственных структур — через родственников, друзей и знакомых. Уровень удовлетворённости работой в целом и отдельными её сторонами у бывших военных выше, чем у остальных пенсионеров, тогда как десять лет назад наблюдалась противоположная картина. Подавляющее большинство трудоустроенных военных пенсионеров удовлетворены взаимоотношениями в своих трудовых коллективах, доверяют людям, с которыми вместе работают, и руководству предприятий. Они ощущают и ведут себя на рынке труда увереннее, чем граждане, получающие другие виды пенсии.

Ключевые слова: военные пенсионеры, человеческий капитал, профессиональная переподготовка, трудоустройство, занятость, удовлетворённость работой

К числу исключительно важных, но трудноразрешимых вопросов для многих военных пенсионеров относятся проблемы, связанные с трудоустройством и занятостью. Работа для военнослужащих запаса очень важна не только потому, что позволяет сохранить или повысить уровень жизни, но и поскольку даёт им возможность заниматься серьёзным делом, полнее реализовывать свои профессиональные возможности, делиться с другими людьми накопленным жизненным опытом. Участие в трудовой деятельности даёт военным пенсионерам возможность чувствовать себя полезными семье и обществу, поддерживать широкий круг общения, что позитивно сказывается как на их социальном самочувствии, так и на физическом здоровье. Однако при решении проблем трудоустройства и занятости многим из них приходится сталкиваться с трудностями, которые обусловлены совокупностью разнообразных причин объективного и субъективного характера. Адаптационные затруднения возникают в период переквалификации, во время вхождения в новый трудовой коллектив, на этапе непосредственной трудовой деятельности и совершенствования профессионального мастерства.

В данной статье мы попытались осветить некоторые вопросы, помогающие лучше понять, как сегодня бывшие военные решают проблему занятости, с какими трудностями они при этом сталкиваются и как их преодолевают. Ответы на эти вопросы актуальны для поиска более эффективных путей достижения такой многоаспектной цели, как успешная адаптация военнослужащих, завершивших службу в армии, к условиям гражданской жизни. Анализ опирается на данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE) – многолетнего лонгитюдного обследования российских домохозяйств¹. К военным пенсионерам в данном исследовании относятся граждане, получающие военную пенсию, а также пенсию по инвалидности по государственному пенсионному обеспечению (инвалид-участник Великой Отечественной войны или из-за военной травмы, заболевания, полученного на военной службе).

Результаты исследования ещё раз убеждают, что военные пенсионеры обладают колоссальным трудовым потенциалом. К ним как нельзя лучше подходит такое парадоксальное название, как «молодые старики» («Young old»). Этот термин сравнительно недавно ввели западные маркетологи, включа-

¹ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE) проводится Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН (сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.hse.ru/org/hse/rlms>, <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms>). В статье использованы данные мониторинга за 2003–2014 гг.

При решении проблем трудоустройства и занятости многие военные пенсионеры сталкиваются с трудностями, обусловленными совокупностью разнообразных причин объективного и субъективного характера. Адаптационные затруднения возникают в период переквалификации, во время вхождения в новый трудовой коллектив, на этапе непосредственной трудовой деятельности и совершенствования профессионального мастерства.

Военные пенсионеры обладают колоссальным трудовым потенциалом. К ним как нельзя лучше подходит парадоксальное название «молодые старики».

ющие в данную категорию наиболее молодых либо наиболее сохранившихся из пенсионеров, которые накопили солидные ресурсы и не потеряли интерес к жизни [Левинсон 2005: 15].

Очень многие военнослужащие заканчивают военную службу, ещё не исчерпав своих творческих и физических резервов, сохранив способность эффективно осваивать новые сферы деятельности, динамично развиваться и совершенствоваться в профессиональном плане. В отличие от основной массы других категорий пенсионеров, три четверти которых составляют пожилые женщины, около 90% военных пенсионеров – мужчины, многие из которых пребывают в трудоспособном возрасте и обладают значительными запасами человеческого капитала, под которым понимается «совокупность образовательных, профессиональных и квалификационных характеристик действующих работников», во многом определяющих «качество рабочей силы» [Российский работник... 2011: 7]. Наиболее квалифицированную часть военных пенсионеров составляют офицеры запаса, имеющие два или несколько высших образований и большой опыт управленческой деятельности.

В 2012–14 гг. доля респондентов в возрасте моложе 60 лет среди военных пенсионеров достигала 54,6% (моложе 45 лет – 9,9%; 45–54 лет – 24,8% и 55–59 лет – 19,9%). 51,1% бывших военных получили высшее образование и 22,7% – среднее профессиональное. Значительное большинство этих граждан имели выслугу более 20 лет. Оценивая уровень своего профессионального мастерства по 9-ступенчатой шкале (от «начинающего ученика, подмастерья» до «профессионала высокого класса»), 77,4% опрошенных поместили себя на одну из трёх верхних ступеней, соответствующих высокому уровню профессионализма. Среди остальных пенсионеров таких респондентов оказалось только 52,2%. Постоянно пользовались для тех или иных целей персональными компьютерами 53,1% военнослужащих запаса (из них 45,8% – для работы), в то время как среди других категорий пенсионеров таких пользователей почти вдвое меньше – всего лишь 26,4% (из них 43,5% – для работы).

Помимо значительных запасов человеческого капитала военные пенсионеры располагают таким важным ресурсом, как здоровье. В 2014 г. 17,5% из них оценивали своё здоровье как хорошее и очень хорошее, а ещё 62% – как среднее. За 2003–2014 гг. доля лиц с плохим и очень плохим здоровьем среди них сократилась в полтора раза – с 32 до 20,5%. Вырос и позитивный настрой военнослужащих запаса. Так, за рассматриваемый период доля респондентов, удовлетворённых своей жизнью в целом, среди них увеличилась с 45,6 до 62,4%, в то время как удельный вес тех, кто недоволен жизнью уменьшился с 34,5 до 19,1%. Сохраняющиеся при

этом осторожные оценки личных и семейных жизненных перспектив являются одним из проявлений общего тревожного настроения в обществе, вызванного обострением экономического кризиса, усилением неопределённости, противоречивости нынешней социально-экономической ситуации [Российское общество... 2015: 316]. Так, в 2014 г., как и десять лет назад, свыше половины респондентов выражали беспокойство тем, что не смогут обеспечить себя самым необходимым в течение ближайших 12 месяцев (51,1 против 52,6%). Доля респондентов, предполагающих, что через год они и их семьи будут жить лучше, уменьшилась с 18,9 до 14,9%, тогда как удельный вес лиц, демонстрирующих пессимистический настрой, увеличился с 13,8 до 24,8%.

Всё вышесказанное во многом объясняет то, что среди военных пенсионеров доля лиц, продолжающих трудиться, из года в год оказывается почти вдвое больше, чем среди граждан, получающих другие виды пенсии. Причём, с 2003 по 2014 гг. удельный вес респондентов, которые трудились в различных отраслях экономики, увеличился среди военных пенсионеров с 31,9 до 41,1%, тогда как среди других категорий пенсионеров – с 19,3 до 23,1%.

Но, как уже отмечалось, значительное большинство военнослужащих запаса, при решении проблем, связанных с трудоустройством и занятостью, сталкиваются с большими трудностями. Так, успешность трудоустройства непосредственно зависит от состояния местного рынка труда. Скучный рынок или избыток рабочей силы могут сдерживать позитивные воздействия других ресурсов на вероятность получения новой работы. Сегодня возможности для трудоустройства уволенных военнослужащих в местах расположения воинских частей существенно ограничены или отсутствуют полностью, что в наибольшей мере относится к закрытым военным городам, расположенным в удалённых и депрессивных регионах. Почти половина увольняющихся военных уверены, что возможности получения гражданской работы в регионах дислокации их частей отсутствуют, а каждый третий считает, что эти возможности существуют частично и не для всех. Данное мнение отражает общую картину на рынке рабочей силы, которая характеризуется отсутствием достаточного количества высокотехнологичных и хорошо оплачиваемых рабочих мест.

В поисках подходящей работы, обеспечивающей безбедное существование, более благоприятных условий жизни для всех членов семьи многие военнослужащие вынуждены переезжать на новое место жительства, меняя привычный образ жизни, устоявшийся круг друзей и знакомых. В условиях динамично развивающейся современной рыночной экономики тенденции, характеризующиеся повышением активности

Среди военных пенсионеров доля лиц, продолжающих трудиться, из года в год оказывается почти вдвое больше, чем среди граждан, получающих другие виды пенсии.

Почти половина увольняющихся военных уверены, что возможности получения гражданской работы в регионах дислокации их частей отсутствуют, а каждый третий считает, что эти возможности существуют частично и не для всех.

и миграции людей в сфере труда, закономерно усиливаются, что ещё больше актуализирует поиск более эффективных путей решения проблем, связанных с трудоустройством и занятостью уволенных в запас военнослужащих. Не стоит забывать, что около трети военных пенсионеров составляют военнослужащие запаса в возрасте до 55 лет, представляющие собой достаточно мобильную группу. Они обладают не только лучшим здоровьем, чем военные пенсионеры в следующих возрастных когортах, но и профессиональным образованием высокого уровня, значительным опытом профессиональной деятельности. К основным факторам, ограничивающим их профессиональную и территориальную мобильность, относятся многолетняя узкая специализация и трудности решения жилищной проблемы с учётом реализации профессиональных интересов. Как показывает практика, очень часто военнослужащим запаса приходится соглашаться на менее престижную и менее оплачиваемую работу в силу отсутствия возможности выбора места жительства после увольнения из армии.

Исходя из этих и некоторых иных обстоятельств, большинство военнослужащих, готовящихся к увольнению из армии, берутся за поиск новой работы заблаговременно, что позволяет в дальнейшем облегчить переход в новую систему труда и с меньшими издержками адаптироваться к условиям гражданской жизни. Аналогично настроено и ближайшее окружение увольняющихся военных. Но при этом только около трети будущих военных пенсионеров уверены, что найдут подходящую работу без серьёзных затруднений. С возрастом проблема трудоустройства ощущается острее. Однако и среди старших офицеров есть немало людей, которые не испытывают сомнений в своей способности трудоустроиться на приличную работу. К ним относятся прежде всего старшие офицеры, занимающие высокие должности и обладающие в силу этого солидным социальным капиталом, а также кадровые военнослужащие, имеющие востребованную на рынке труда специальность (юристы, финансисты, врачи, инженеры-механики, инженеры-строители и др.).

Наличие подобной заблаговременной подготовки проясняет, почему выход на пенсию для большинства будущих военных пенсионеров не становится трагедией. Как показало исследование, посвящённое изучению причин прекращения профессиональной деятельности и продолжения работы после достижения пенсионного возраста, «кризис» сопровождает выход на пенсию лишь в том случае, если этот переход становится преждевременным и потому непредвиденным. В. А. Куштанина вслед за французским социологом В. Карадеком объясняет это действием «механизма предварительной профессиональной десоциализации». Предлагая дан-

ный концепт, В. Карадек в свою очередь опирался на понятие «предварительной социализации», введенное Р. Мертоном [Куштанина 2008: 155].

На стадии выбора новой профессии у увольняемых военнослужащих складывается интерес к её содержанию, появляется понимание значимости профессии в реализации доминирующих потребностей, её соответствия предыдущей служебной деятельности, возможностей использования накопленного опыта. Кроме того, формируются начальные представления о путях безболезненной смены профессии, оптимизации процесса вхождения в новую профессиональную общность, реализации определённых профессиональных и других ожиданий.

На первом месте у подавляющего большинства увольняющихся военных стоит желание устроиться на высокооплачиваемую работу. Но нередко за этим стремлением стоит желание иметь постоянный заработок, не намного отличающийся от денежного довольствия действующего военнослужащего. Около трети выдвигают на передний план потребность в стабильной работе, обеспечивающей уверенность в завтрашнем дне. Для многих очень важно, чтобы их трудовая деятельность проходила в хорошем, надёжном и сплочённом коллективе. Особенно популярна у будущих военных пенсионеров работа в федеральных, региональных и муниципальных органах государственной власти (около 60%). До 20% опрошенных хотели бы продолжить трудовую деятельность в качестве гражданского специалиста или служащего в силовых ведомствах.

И в то же время они гораздо меньше внимания обращают на разнообразие в работе, возможности продвинуться по служебной лестнице и сделать карьеру, изучать новое и совершенствоваться, предпочитая использовать уже приобретённые знания, навыки и умения. Характерно, что для многих военных пенсионеров очень важно, чтобы новая работа была не только хорошо оплачиваемой, но ещё и безопасной. Если в армии риск является неотъемлемой частью профессии, то в условиях гражданской жизни у них нет особого желания подвергаться разного рода угрозам и опасностям. На это указывают почти три четверти увольняющихся в запас военнослужащих.

Согласно данным военных социологов [Социологический анализ... 2009], свыше половины увольняющихся военнослужащих из числа имеющих право на профессиональную переподготовку, отдают предпочтение работе на государственных предприятиях (учреждениях), что объясняется стремлением бывших военных к стабильности и гарантированному заработку. Желание попасть в коммерческие структуры выражают не более четверти респондентов. Остальные затрудняются определиться с ответом или не придают значения данной проблеме, отмечая, что им всё равно, где работать. Особенно популярна у будущих военных пенсионеров работа в федеральных, региональных и муниципальных органах государственной власти (около 60%). До 20% опрошенных хотели бы продолжить трудовую деятельность в качестве гражданского специалиста или служащего в силовых ведомствах (Минобороны РФ, МВД, МЧС

На первом месте у подавляющего большинства увольняющихся военных стоит желание устроиться на высокооплачиваемую работу, к тому же безопасную. Около трети выдвигают на передний план потребность в стабильной работе, обеспечивающей уверенность в завтрашнем дне. Для многих очень важно, чтобы их трудовая деятельность проходила в хорошем, надёжном и сплочённом коллективе.

Особенно популярна у будущих военных пенсионеров работа в федеральных, региональных и муниципальных органах государственной власти (около 60%). До 20% опрошенных хотели бы продолжить трудовую деятельность в качестве гражданского специалиста или служащего в силовых ведомствах.

и др.). В качестве наёмного работника (рабочий, специалист) на предприятии промышленности, строительства, транспорта, связи видит себя примерно каждый десятый респондент. Часть увольняющихся выражают намерение стать частными предпринимателями (около 3%) или отдают предпочтение работе на предприятиях малого и среднего бизнеса в качестве наёмного работника (около 6%).

Последние исследования показывают, что желания увольняемых далеко не всегда совпадают с потребностями рынка труда и запросами работодателей, абсолютное большинство которых рассматривает бывших военных прежде всего как специалистов сферы безопасности (охранник, начальник смены в охранном предприятии, инженер по технике безопасности, специалист по пожарной безопасности и т. п.). И гораздо реже они представляют военных пенсионеров в качестве руководителей и специалистов, занимающих должности в сфере государственного и муниципального управления, кадровых органов, работников транспортной отрасли и специалистов материально-технического снабжения [Проблемы трудоустройства... 2012].

В основе предвзятого отношения работодателей к бывшим военным лежит как их приверженность широко распространённым негативным стереотипам в отношении трудового потенциала пенсионеров в целом («отсутствие способности учиться, воспринимать новое», «слабая достижительная мотивация», «потеря интереса к карьерному росту», «приверженность устаревшим традициям» и т. п.) и военных пенсионеров в частности («консерватизм», «ограниченность взглядов и представлений», «прямолинейность и примитивизм мышления», «неумение находить компромиссы» и т. п.), так и скептические оценки качества профессионального образования, приобретаемого увольняющимися военными на курсах переподготовки. В случае сохранения подобных представлений останется и в дальнейшем на длительное время затянутым мощный узел несоответствий, нестыковок и более глубоких противоречий, которые делают живучими малоэффективные стереотипы в сравнении с конструктивным решением проблемы адаптации военнослужащих запаса к изменённой системе труда.

Что касается главных причин прекращения трудовой деятельности, то они у военных пенсионеров и получающих другие виды пенсии, во многом похожи (см. рис. 1). Основные различия заключаются в том, что военнослужащие запаса, в отличие от остальных пенсионеров, чаще перестают работать, отдавая предпочтение спокойной, размеренной жизни на пенсии, или по состоянию здоровья, но гораздо реже по причине сокращения должности или закрытия предприятия. Здесь следует учитывать, что среди этих «молодых стариков» высока прослойка людей, здоровье которых подорвано на воен-

ной службе. Их жизнь отягощают ранения и травмы, тяжёлые хронические заболевания. В 2014 г. 14,2% опрошенных военных пенсионеров получали пенсию по инвалидности по государственному пенсионному обеспечению.



Рис. 1. Причины прекращения трудовой деятельности пенсионерами, %

Одним из важнейших оснований надёжной и боеспособной армии является наличие прочной и эффективно действующей системы социальной защиты, распространяющейся не только на действующих военнослужащих, но и на граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей. За годы военной реформы, в течение которых из российских вооружённых сил были уволены миллионы офицеров, прапорщиков и мичманов, в стране накоплен огромный опыт по решению проблем вливающих в гражданскую жизнь военнослужащих и членов их семей. Но, несмотря на то, что граждане, завершившие военную службу, рассматриваются в качестве одного из главных объектов военно-социальной политики [Суркова 2013], основная тяжесть решения проблемы трудоустройства, как и прежде, лежит на самих уволенных военных.

Практика показывает, что большинство бывших военнослужащих испытывают немалые трудности с поиском подходящей работы, не могут пройти вовремя переобучение и устроиться на работу по приобретённой гражданской специальности, удержаться на новом рабочем месте в период обострения экономического кризиса.

Как следует из рис. 2, военные пенсионеры чаще, чем пенсионеры по старости, решают проблему трудоустройства с помощью друзей и знакомых, пользуются приглашением руководства, представителей администрации предприятия или организации. Для них характерна также повышенная активность при создании своего предприятия, собственного дела. И в то же время военные пенсионеры намного реже находят нужную работу по распределению или обращаясь в кадровые органы предприятий, организаций по собственной инициативе.



Рис. 2. Способы трудоустройства пенсионеров, %

Роль государственных служб занятости в оказании помощи бывшим военным по поиску работы и трудоустройству, как и прежде, не существенна. Ещё в первой половине

1990-х гг., т. е. в период начала массовых сокращений вооружённых сил, социологии отмечали, что основным каналом трудоустройства уволенных военнослужащих являлось не государство, а связи «по знакомству», семейные и дружеские контакты [Образцов, Соловьев 1998: 78]. И сегодня, несмотря на существенное повышение эффективности деятельности системы переподготовки и трудоустройства увольняемых военнослужащих, мы вновь видим, что большинство из них, находят работу с помощью родственников, друзей и знакомых. С одной стороны, такая ситуация является следствием того, что система переподготовки увольняющихся военнослужащих продолжает работать в большей степени «на себя», «выбивая» и «осваивая» выделенные государством финансовые средства [Данилова 2007: 277]. С другой стороны, сказывается сохраняющаяся информационная непрозрачность процесса поиска работы на российском рынке труда, когда значительные потоки информации как о вакантных рабочих местах, так и о рабочей силе циркулируют по неформальным сетям, вовлекая в обмен информацией всех участников рынка [Обзор занятости... 2002: 126].

В настоящее время в России создана и функционирует довольно разветвлённая система профессиональной переподготовки увольняемых военнослужащих. На основании пункта 4 статьи 19 Федерального закона «О статусе военнослужащих», граждане, проходящие военную службу по контракту, общая продолжительность военной службы которых составляет пять лет и более (не считая времени обучения в военных образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования), в год увольнения с военной службы по достижении ими предельного возраста пребывания на военной службе, истечении срока военной службы, по состоянию здоровья или в связи с организационно-штатными мероприятиями имеют право пройти профессиональную переподготовку по одной из гражданских специальностей без взимания с них платы за обучение и с сохранением обеспечения всеми видами довольствия в порядке и на условиях, которые определяются Министерством обороны РФ (иным федеральным органом исполнительной власти, в котором федеральным законом предусмотрена военная служба), продолжительностью до четырёх месяцев. Переподготовка организуется и проводится в военных образовательных учреждениях Минобороны России. Обучение осуществляется как по месту дислокации вузов, так и выездными группами преподавателей вузов на базе воинских частей и организаций вооружённых сил, в которых военнослужащие проходят военную службу. Но, несмотря на предпринимаемые усилия, подавляющее большинство бывших военных оказываются предоставленными сами себе и вынуждены заниматься поиском работы самостоятельно, что актуализирует проблему

В России создана и функционирует довольно разветвлённая система профессиональной переподготовки увольняемых военнослужащих. Но, несмотря на предпринимаемые усилия, большинство бывших военных вынуждены заниматься поиском работы самостоятельно, что актуализирует проблему более эффективного содействия их трудоустройству.

более эффективного содействия организации трудоустройства, профессиональной деятельности и предпринимательской активности военнослужащих запаса.

Осуществить свои намерения и устроиться на достойную работу удаётся далеко не всем военным пенсионерам, желающим продолжить трудовую деятельность по новой специальности. Только часть из них успешно используют знания и опыт, полученные за время службы в армии, и продолжают восхождение к более высоким социальным позициям, занимают солидные руководящие должности. Некоторые бывшие военные, обладающие богатым опытом управленческой и руководящей деятельности, пытаются реализовать на государственной службе и в политике. Как бы то ни было, но бывшие военные всегда рассматривались и рассматриваются в качестве важнейшего ресурса власти, источника управленческих кадров как высшего звена, окружения общенациональных лидеров, так и руководства среднего уровня управления (регионального, отраслевого), депутатского корпуса [Гудков 2004: 182]. Немало бывших военнослужащих и среди работников предприятий среднего и малого бизнеса.

Однако в общей массе военных пенсионеров доля таких людей всё же невелика. Очень часто бывшие военнослужащие занимают существующие на рынке труда малопrestiжные лакуны, не связанные с высококвалифицированным трудом. 37,9% военных пенсионеров, продолжающих трудиться, имеют на своей работе подчинённых, но количество последних как правило небольшое: 1–3 или 4–5 человек. Менее половины трудоустроенных военных пенсионеров считают, что их гражданская работа требует высокого уровня квалификации, заставляет изучать новое, тогда как до 40% указывают, что новая работа не позволяет использовать их квалификацию, специальные знания и опыт профессиональной деятельности.

Подавляющее большинство военных пенсионеров, продолжающих трудовую деятельность, работают на предприятиях, в организациях и только около 8% трудоустроены вне сектора организованной занятости. Практически все они оформлены на своей работе официально, т. е. по трудовой книжке, трудовому соглашению, контракту. Военные пенсионеры чаще, чем другие, трудоустраиваются на предприятия частного сектора (44,6 против 38,3%), но реже на государственные предприятия (53,6 против 60,5%).

В период непосредственного освоения гражданской профессии происходит более глубокое овладение всей системой труда и изучение отдельных деталей и тонкостей новой профессиональной деятельности, уточнение своих профессиональных притязаний, корректировка профессиональных мотивов и целей с точки зрения их соответствия характеру происходящих изменений, постепенное вхождение в роль профессионала в новой деятельности. При этом преобладающими выступают

Военные пенсионеры чаще, чем другие, трудоустраиваются на предприятия частного сектора (44,6 против 38,3%), но реже на государственные предприятия (53,6 против 60,5%).

мотивы самореализации, стремление к овладению нормами и образцами профессионального мастерства, степень реализации которых во многом определяет уровень удовлетворённости вновь избранным трудом.

Если преобладают позитивные тенденции, то адаптант принимает профессиональные и групповые нормы, активизируется процесс профессиональной идентификации, свидетельствующий о его успешной адаптации к новой системе труда. Если превалируют тенденции иного рода, то адаптация затруднена. Не так уж и редко наблюдается снижение интереса к вновь приобретённой профессии, являющееся результатом неудовлетворённости теми или иными сторонами труда. Здесь важно также учитывать, что освоение новой профессии обычно происходит в период, когда уволенный военнослужащий достиг пика своего мастерства в воинском труде, пребывая на этапе жизненной зрелости. Но, добившись значительных профессиональных успехов в одной сфере, он вынужден осваивать новую специальность, очень часто начиная с овладения её основами. А это сопряжено с разнообразными психологическими затруднениями, которые обусловлены изменением социального статуса, актуализацией ряда социальных и других проблем, снижением в старшем возрасте способности к развитию, постепенным ухудшением здоровья и др.

Вместе с тем сегодня уровень удовлетворённости работой у бывших военных оказывается выше, чем у другой части пенсионеров, тогда как десять лет назад наблюдалась противоположная картина (см. таблицу 1). Сказывается заметное повышение готовности общества к приёму и трудоустройству уволенных военных, рост возможностей адаптации бывших военнослужащих к изменённой системе труда в различных отраслях и сферах занятости, на разных уровнях в госсекторе и предпринимательстве как в крупных городах, так и в провинции. С 2003 по 2014 гг. доля лиц, удовлетворённых своей работой, в когорте трудоустроенных военных пенсионеров увеличилась вдвое – с 40,5 до 81,1%, в то время как доля тех, кто недоволен работой, сократилась почти в пять раз – с 43,2 до 8,6%. Удельный вес желающих сменить свою работу в обеих когортах не превышает 5%. Значительно выросла удовлетворённость военнослужащих запаса отдельными сторонами своего труда: условиями и оплатой труда, возможностями для профессионального роста.

Одной из причин отмеченных позитивных сдвигов является существенный рост военных пенсий (в 1,6 раз в 2012 г.), позволяющий компенсировать невысокие заработки. Хотя при этом нельзя не обратить внимания на огромное недовольство бывших военных дискриминационным подходом к формированию размера пенсии, суть которого заключается в использовании ничем не обоснованного понижающего коэффициента 0,54 к начисляемым по закону пенсиям.

Вместе с тем сегодня уровень удовлетворённости работой у бывших военных оказывается выше, чем у другой части пенсионеров, тогда как десять лет назад наблюдалась противоположная картина.

Таблица 1

Удовлетворённость работающих пенсионеров своим трудом, %

Удовлетворённость	2003				2014			
	Военные пенсионеры		Другие категории пенсионеров		Военные пенсионеры		Другие категории пенсионеров	
	Удовлетворены	Не удовлетворены	Удовлетворены	Не удовлетворены	Удовлетворены	Не удовлетворены	Удовлетворены	Не удовлетворены
Работой в целом	40,5	43,2	61,8	24,2	81,1	8,6	74,5	8,1
Условиями труда	37,8	40,5	55,7	29,5	77,2	10,5	71,9	12,4
Оплатой труда	21,6	67,5	22,5	66,8	45,6	33,4	43,5	36,9
Возможностями для профессионального роста	40,5	48,6	36,5	32,7	61,1	16,7	56,7	21,2

В то же время около трети имеющих работу военных пенсионеров выражают недовольство оплатой своего труда. Для части бывших военных источником недовольности работой выступают не только низкие заработки, но и отсутствие возможности принимать ответственные решения, быть причастными к важному государственному делу, выполнению значимой общественной миссии, проявлять творчество, использовать в полной мере свои знания, опыт и профессиональную квалификацию. Серьёзные жизненные коллизии подстерегают тех, кто обманулся в своих ожиданиях, сохранил солидные статусные амбиции. Как показывает анализ, 10,5% работников из числа военных пенсионеров недовольны условиями труда, а 16,7% – возможностями профессионального роста.

В случае активно-положительного отношения к новой системе труда, которое проявляется у значительной части респондентов, военнослужащие запаса стремятся быстрее и с наименьшими издержками преодолеть трудности освоения новой профессии и вхождения в коллектив. Те, кто проявляют пассивность, сталкиваются с разного рода трудностями в адаптации. Таким специалистам сложнее завоевать авторитет в коллективе и наладить нормальные взаимоотношения с коллегами. При этом приступившие к трудовой деятельности военнослужащие запаса вырабатывают определённый, удобный им стиль во взаимоотношениях с другими сотрудниками, который зависит от типа личности, накопленного опыта адаптивного поведения и конкретных условий труда.

Анализ данных RLMS-HSE показал, что подавляющее большинство трудоустроенных военных пенсионеров, несмотря на отмеченные различия и особенности, удовлетворены взаимоотношениями в своих трудовых коллективах. Как и граждане пожилого возраста, получающие пенсию по другим основаниям, они в подавляющем большинстве, достигающем 90%, полно-

стью или скорее доверяют людям, с которыми вместе работают. Около 80% из них в той или иной степени доверяют руководству своих предприятий, организаций, что более чем на 7 процентных пунктов больше, чем среди остальных пенсионеров.

Работа повышает финансовые возможности военнослужащих запаса и их семей, которые за последние годы значительно выросли (см. таблицу 2). В 2014 г. среди работающих военных пенсионеров, по сравнению с неработающими, было намного больше лиц, которые могут самостоятельно улучшить свои жилищные условия, т. е. купить комнату, квартиру или дом (20,7 против 7,9%); откладывать деньги на такие крупные покупки, как автомобиль, дача, дорогая мебель (31,5 против 25,3%); провести всей семьёй отпуск за границей (36,2 против 13,3%); оплачивать учёбу детей в вузе (70,8 против 15,8%). Очевидно также, что у трудоустроенных военных пенсионеров эти возможности оказываются существенно выше, чем у пожилых людей, получающих другие виды пенсии.

Таблица 2

Оценка пенсионерами своих финансовых возможностей, %

Имеют возможность при желании	2003				2014			
	Военные пенсионеры		Другие категории пенсионеров		Военные пенсионеры		Другие категории пенсионеров	
	Работают	Не работают	Работают	Не работают	Работают	Не работают	Работают	Не работают
Улучшить свои жилищные условия (купить комнату, квартиру, дом и т. п.)	8,1	3,8	3,2	2,8	20,7	7,9	7,2	2,5
Откладывать деньги на крупные покупки (машина, дача и т. п.)	29,7	7,6	13,4	3,5	31,5	25,3	20,6	5,6
Провести всей семьёй отпуск за границей	13,5	2,5	3,2	0,9	36,2	13,3	23,7	5,9
Оплачивать учёбу детей в вузе (к кому это относится)	49,8	16,2	29,9	9,6	70,8	15,8	39,1	18,4

Среди трудоустроенных военнослужащих запаса больше, чем среди неработающих, людей, которые замечают позитивные изменения в материальном положении своих семей, и меньше тех, кто признают, что материальное положение их семей за год ухудшилось. Но в то же время уровень удовлетворённости материальной стороной своей жизни у занятых военных пенсионеров ниже, чем у неработающих. Это является следствием того, что многие военнослужащие запаса занимают рабочие места, которые не приносят доход, обеспечивающий приемлемый уровень материального благосостояния. У уволенных в запас военных, продолжающих трудиться и реализующих активные жизненные стратегии, потребности обычно выше, чем у тех, кто в силу своего преклонного возраста

полностью прекратил трудовую деятельность и привык обходиться малым. По этой же причине трудоустроенные военные пенсионеры осторожнее подходят к оценке личных и семейных жизненных перспектив и гораздо чаще выражают обеспокоенность тем, что не смогут обеспечить себя самым необходимым в ближайшие 12 месяцев.

Уволенные военнослужащие чувствуют себя на рынке труда увереннее, чем другие категории пенсионеров. С одной стороны, при наличии одинаковой доли лиц, которые обеспокоены тем, что могут потерять работу (около 51%), среди работающих военных пенсионеров меньше тех, кого эта проблема не тревожит (25,8 против 36,5%). Но, с другой стороны, среди бывших военных почти вдвое больше доля респондентов, выражающих убежденность в том, что в случае увольнения они смогут найти работу не хуже нынешней (48,1 против 25,8%), и более чем в полтора раза меньше тех, кто в этом не уверен (35,2 против 57%).

Повышение удовлетворенности работой в целом и отдельными её сторонами, стабилизация материального положения, рост уверенности на рынке труда способствуют подъёму уровня удовлетворенности военных пенсионеров своей жизнью, увеличению среди них доли более счастливых людей. Наличие хорошей работы улучшает настроение и уменьшает уровень переживаний, формируя оптимальную психологическую конструкцию. Не многим людям удаётся чувствовать себя удачливыми и счастливыми, если они не могут найти работу по душе, годами занимаются скучной и однообразной деятельностью, нудным, монотонным ручным трудом. В целом за 2003–2014 гг. доля респондентов, в большей или меньшей степени удовлетворенных своей жизнью, выросла среди работающих военных пенсионеров с 51,3 до 69,2%, в то время как среди неработающих – с 43,1 до 58,5%. В конце 2014 г. доля респондентов, относящих себя к очень счастливым и довольно счастливым людям, среди работающих военных пенсионеров была в 1,3 раза больше, чем среди неработающих – 58,2 против 45,5%.

Исследования, посвященные изучению удовлетворенности запасников новой профессией, которые проводились в 1990-е гг., показывали, что более 45% из их числа увольнялись из армии, пребывая в удрученном, подавленном состоянии. В период резкого падения престижа военной службы и привлекательности воинского труда, тотальной социальной незащищенности военнослужащих до 70% опрошенных офицеров отмечали, что за период службы их представление о профессии офицера изменилось в худшую сторону. Около половины респондентов выражали желание сменить военную профессию на гражданскую, а две трети заявляли, что не выбрали бы вновь профессию офицера. Возможность уволиться из армии многие кадровые военные расценивали

В конце 2014 г. доля респондентов, относящих себя к очень счастливым и довольно счастливым людям, среди работающих военных пенсионеров была в 1,3 раза больше, чем среди неработающих – 58,2 против 45,5%.

как «счастливый случай», позволяющий изменить жизнь к лучшему. На таком негативном фоне наблюдалась более высокая удовлетворённость военнослужащих запаса новой работой, которая была характерна для 80% опрошенных [Воинский труд... 1998: 184–185]. Согласно данным обследования семей кадровых военнослужащих накануне и после увольнения, проведённого в течение 1995–97 гг., только 18,4% опрошенных офицеров запаса считали, что на них плохо отразилось увольнение из вооружённых сил. 53,3% уволенных указывали, что заработная плата у них выше, чем была в армии, и ещё 25,5% – что примерно такая же [Денисовский, Смирнов 1999].

Сегодня, когда в армии происходят огромные позитивные перемены, воспоминания о военной службе вызывают у уволившихся военнослужащих положительные эмоции не реже, чем их новая работа. Речь идёт как о трёхкратном улучшении материального положения военных, осуществлённом в 2012 г., снижении до минимума остроты жилищной проблемы, так и о повышении уровня обеспеченности армии новыми видами оружия и техники, улучшении организации боевой подготовки и быта военнослужащих. Существенно сократилось количество обращений военнослужащих в различные инстанции по основным социальным вопросам – предоставление жилья, обеспечение социальных льгот, медицинское обеспечение, выплаты денежного довольствия [Минобороны наступает... 2015].

В заключение следует отметить, что, несмотря на снижение остроты рассмотренных выше проблем, они решаются ещё недостаточно конструктивно. При организации непосредственной работы по оказанию помощи увольняемым военнослужащим в адаптации к условиям гражданской жизни, акценты должны быть смещены в сторону региональной составляющей, поскольку именно в регионах сконцентрированы основные проблемы, затрудняющие адаптационные процессы военнослужащих и членов их семей. На актуальность регионального аспекта влияет также неравномерность развития российского общества (экономического, технологического, географического, духовно-интеллектуального и т. д.), приводящая к огромным диспропорциям по возможностям трудоустройства, интенсивности территориальной и социальной мобильности, плотности и регулярности социальных коммуникаций. Эти и иные подобные различия носят достаточно жёсткий характер.

Только один из пяти увольняющихся кадровых военнослужащих имеет специальность, родственную гражданской. В основном это специалисты автомобильного и железнодорожного транспорта, медицинские работники, юристы, строители, финансисты, музыканты, спортсмены высшей квалификации и переводчики. Поэтому очень важно, чтобы профессиональ-

Приближённость программ переподготовки увольняющихся офицеров к социально-экономическим условиям конкретного региона может дать дополнительный импульс к повышению заинтересованности региональных властей в организации такой переподготовки.

ная переподготовка бывших военных была организована по тем специальностям, которые актуальны для данного региона. Приблизённость программ переподготовки увольняющихся офицеров к социально-экономическим условиям конкретного региона, учёт местной специфики могут дать дополнительный импульс к повышению заинтересованности региональных властей в организации переподготовки бывших военных по необходимым специальностям. Немаловажное значение имеет и то, что не отличающиеся чрезмерными амбициями военные запаса могут успешно конкурировать в ряде профессиональных областей с высококвалифицированными гражданскими специалистами, стоимость которых на рынке труда для большинства российских компаний слишком высока.

Библиографический список

Воинский труд: наука, искусство, призвание. Монография / Отв. ред. Лаптев Л. Г., Маркитан Р. В., Хоменко И. Е. М.: Совершенство, 1998. 480 с.

Гудков Л. Д. 2004. Социальная роль армии в постсоветское время // Пути России: существующие ограничения и возможные варианты / Под общ. ред. Т. Е. Ворожейкиной. М.: МВШСЭН. С. 178–190.

Данилова Н. Ю. 2007. Армия и общество: принципы взаимодействия. СПб.: Норма. 344 с.

Денисовский Г. М., Смирнов А. И. Новые тенденции в адаптации семей бывших офицеров к гражданской жизни // Социологические исследования. 1999. № 8. С. 46–52.

Куштанина В. А. 2008. Выход на пенсию как момент пересмотра идентичности // Мир России. № 4. С. 152–163.

Левинсон А. Г. 2005. Старость как институт // Отечественные записки. № 3 (24). С. 8–26.

Минобороны наступает на социальном фронте // Независимая газета. 2015. 29 июля.

Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991–2000 гг.). М.: ТЕИС, 2002. 352 с.

Образцов И. В., Соловьев С. С. Социальные проблемы бывших кадровых военнослужащих // Социологические исследования. 1998. № 4. С. 70–81.

Проблемы трудоустройства граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей [Текст]: Отчёт НИР. Ногинск: Ногинский филиал РАНХиГС, 2012. 21 с.

Российский работник: образование, профессия, квалификация / Под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшников. М.: ИД НИУ ВШЭ, 2011. 574 с.

Российское общество и вызовы времени. Книга первая / Под ред. Горшкова М. К., Петухова В. В. М.: ИС РАН, Весь Мир, 2015. 336 с.

Социологический анализ проблемы реализации права на профессиональную переподготовку военнослужащих, увольняющихся в запас: Социологический центр Вооружённых сил РФ, 2009. URL: http://ens.mil.ru/science/sociological_center/army_in_numbers/more.htm?id=10370953@cmsArticle [Дата посещения: 01.07.2015].

Суркова И. Ю. 2013. Социальная политика в системе гражданско-военных отношений: монография. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ. 376 с.

Resettlement and Employment of Discharged Military Personnel

Smirnov Alexander Ilich

Doctor of Science (sociology), Leading researcher of Center for the Study of Adaptation Process in a Changing Society, Institute of Sociology, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia. E-mail: smir_al@bk.ru

Abstract. The article sheds light on issues that ensure a better understanding of the way discharged members of the military cope with resettlement and job-seeking, as well as of the challenges they face and the way they handle them. The study is based on the RLMS-HSE monitoring of the Russian population's economic status and health, which is a longitudinal study carried out among Russian households over the course of several years. Data analysis shows that the "young old" members of the military personnel that are discharged from active duty still possess high potential as a labor force, and should be regarded as valuable human assets, due to their level of education, professional skill, and qualification. However, this potential is not always put to full use. An uncertain future that comes with changing a job, and quite often, a place of residence and circle of friends as well, makes the task of getting employed increasingly more difficult. Thus, the vast majority of the military begin job-hunting before they are discharged from service, which facilitates their transition to the civilian labor system. However, the preferences of such military personnel often do not match the demands of the labor market and prospective employers. And even though the discharged members of the military are the main focus of the military social policy, they are forced to bear the burden of resettlement on their own. Most of them face great difficulties when looking for a job, and fail to properly re-train to pursue a civilian career. The majority of discharged personnel get employed without the aid of state agencies: through their relatives, friends, or acquaintances. At the same time, the overall level of job satisfaction (both in general, and concerning particular features) is higher among the military than among civilian retirees, whereas ten years ago, the situation was the polar opposite of today. A staggeringly large share of the currently employed former military personnel is satisfied with their workplace relations, and trusts both their colleagues and supervisors. In general, the discharged military display a more confident behavior in the labor market than other types of retirees.

Keywords: discharged military, human assets, re-training, resettlement, employment, job satisfaction.

References

Danilova N. Ju. Armija i obshhestvo: principy vzaimodejstvija [Army and Society: principles of interaction]. Saint Petersburg, Norma, 2007. 344 p.

Denisovskij G. M., Smirnov A. I. Novye tendencii v adaptacii semej byvshih oficerov k grazhdanskoj zhizni [New trends in the adaptation of families of former military officers to civilian life]. Sociologicheskie issledovaniya, 1999, no 8. pp. 46–52.

Gudkov L. D. Social'naja rol' armii v postsovetskoe vremja [The social role of the army in the post-Soviet era]. Puti Rossii: sushhestvujushhie ogranicenija i vozmozhnye varianty. Pod obshh. red. T. E. Vorozhejkinoj. Moscow, MVShSJeN, 2004, pp. 178–190.

Kushtanina V. A. Vyhod na pensiju kak moment peresmotra identichnosti [Retirement as a moment of the revision identity]. Mir Rossii, 2008, no 4, pp. 152–163.

Levinson A. G. Starost' kak institut [Old age as an institution]. Otechestvennye zapiski, 2005, no 3 (24). pp. 8–26.

Minoborony nastupaet na social'nom fronte [Defense Ministry begins on the social front]. Nezavisimaja gazeta, 2015, 29 ijulja.

Obrazcov I. V., Solov'jov S. S. Social'nye problemy byvshih kadrovyyh voennosluzhashhih [The social problems of former military personnel]. Sociologicheskie issledovanija, 1998, no 4. pp. 70–81.

Obzor zanjatosti v Rossii. Vyp. 1 (1991–2000 gg.) [Review employment in Russia. Vol. 1 (1991–2000 years)]. Moscow, TEIS, 2002. 352 p.

Problemy trudoustrojstva grazhdan, uvolennyh s voennoj sluzhby, i chlenov ih semej [Problems of employment of citizens discharged from military service and members of their families]. Otchjot NIR. Noginsk, Noginskij filial RANHiGS, 2012. 21 p.

Rossijskij rabotnik: obrazovanie, professija, kvalifikacija [Russian workers: education, profession, qualification] Pod red. V. E. Gimpel'sona, R. I. Kapeljushnikova. Moscow, ID NIU VShJe, 2011. 574 p.

Rossijskoe obshhestvo i vyzovy vremeni [Russian society and the challenges of the time]. Kniga pervaja. Pod red. Gorshkova M. K., Petuhova V. V. Moscow, Ves' Mir, 2015. 336 p.

Sociologicheskij analiz problemy realizacii prava na professional'nuju perepodgotovku voennosluzhashhih, uvol'najushhihsja v zapas [Sociological analysis of the problem of the right to professional retraining of servicemen transferred to the reserve]: Sociologicheskij centr Vooruzhjonnyh sil RF, 2009. URL: http://ens.mil.ru/science/sociological_center/army_in_numbers/more.htm?id=10370953@cmsArticle [date of visit 01.07.2015].

Surkova I. Ju. Social'naja politika v sisteme grazhdansko-voennyh otnoshenij [Social policy in the civil-military relations]. Moscow, OOO «Variant», CSPGI, 2013. 376 p.

Voinskij trud: nauka, iskusstvo, prizvanie [Military work: science, art, vocation]. Otv. red. Laptev L. G., Markitan R. V., Homenko I. E. Moscow, Sovershenstvo, 1998. 480 p.