

Василий Аникин

кандидат экономических наук
старший преподаватель НИУ ВШЭ
научный сотрудник Института социологии РАН
(e-mail: Vasiliy.Anikin@gmail.com)

МОДЕРНИЗАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ

В статье рассматриваются возможности и ограничения модернизационного развития России с точки зрения различных характеристик профессиональной структуры: динамики физического/ нефизического труда, численности квалифицированных и неквалифицированных работников, образовательных и демографических особенностей российских работников. Работа обобщает основные результаты исследований профессиональной структуры российского общества, проведенных автором и его коллегами за последние шесть лет.

Ключевые слова: профессиональная структура, профессиональная динамика, профессиональная мобильность, квалифицированная/неквалифицированная рабочая сила, работники физического и нефизического труда, модернизация, человеческий потенциал рабочей силы

Сможет ли российская экономика осуществить сегодня модернизационный рывок? Во многом это зависит от качества трудового потенциала страны, его профессиональной структуры, от их соответствия этой задаче. Такое соответствие – институциональная предпосылка успешного экономического развития. Анализ профессиональной структуры¹ должен выявить, каковы резервы совершенствования качества этой структуры. А это предполагает выяснение особенностей социально-демографических процессов развития структуры. Целью должны быть также учет и рациональное использование половозрастных характеристик работников и их образовательного потенциала. Однако такой постановке проблемы уделяется в России пока недостаточное внимание, хотя профессиональная структура с учетом социально-демографических характеристик различных профессиональных групп выступает объектом управления в ряде стран мира, причем уже довольно длительное время.

Без превращения профессиональной структуры в самостоятельный объект управления вряд ли удастся успешно реализовать задачу модернизации. Но в российской экономической политике значение профессиональной структуры населения как особого объекта государственного управления пока сильно недооценивается.

Динамика профессиональной структуры в современной России. В России с конца 1960-х гг. развитие широкого слоя работников умственного труда стало тормозиться, что привело к массовому распространению в российской экономике рабочих мест средней квалификации. В последние годы, судя по данным выборочных социологических исследований, данная тенденция закрепилась², хотя это несколько противоречит данным

¹ Подробнее о характере и предпосылках формирования российской профессиональной структуры, измеренной в соответствии с разными схемами классификации родов деятельности, можно ознакомиться в работах: Шкаратан О.И., Ястребов Г.А. Социально-профессиональная структура населения России. Теоретические предпосылки, методы и некоторые результаты повторных опросов 1994, 2002, 2006 гг. // Мир России. Т. XVI, № 3, 2007; Аникин В.А. Социально-профессиональная структура России: методология и тенденции. – Профессиональные группы в современном обществе: динамика и трансформация. – М. Ин-т социологии РАН, 2009.

² См. вышеупомянутую работу: Шкаратан О.И., Ястребов Г.А. Социально-профессиональная структура населения России. Теоретические предпосылки, методы и некоторые результаты повторных опросов 1994, 2002, 2006 гг. // Мир России. Т. XVI, № 3, 2007.

официальной российской статистики³. Анализ этих отличий, предпринятый на базе исследования РМЭЗ (RLMS) за 1994–2008 гг.⁴, привел к разработке методики перекодировки позиций Международного классификатора занятий (ISCO-88⁵), позволившей получить массив данных, описывающих современную профессиональную структуру населения с минимизацией такого рода искажений⁶.

В ходе проведенного анализа было установлено, что в период 1990–2000-х годов произошли определенные количественные изменения профессиональной структуры населения (см. табл. 1). Главным образом, эти изменения заключаются в:

- увеличении доли работников нефизического труда средней и низкой квалификации;
- уменьшении доли работников физического труда, занятых на позициях операторов машин, механизмов и монтажников оборудования на российских предприятиях;
- отсутствии роста или снижении численности работников нефизического труда высокой квалификации;
- росте слоя управленцев при высокой внутренней нестабильности этой группы на фоне стабилизации состава других профессиональных групп.

³ С методологической стороны, сегодня вопрос о профессиональной структуре упирается в вопрос о том, как измерять профессиональный статус работника. В России системным изучением вопроса о расхождении в измерениях профессиональной структуры, получаемых в рамках выборочных исследований и официальной статистики, никто не занимался, поэтому видится вполне уместным сослаться на выше упомянутую работу автора: *Аникин В.А.* Социально-профессиональная структура России: методология и тенденции. – Профессиональные группы в современном обществе: динамика и трансформация. – М. Ин-т социологии РАН, 2009. Главное, что отмеченное расхождение данных, отражающих профессиональную структуру населения (прежде всего в аспектах динамики доли управленцев, профессионалов и работников нефизического труда средней и низкой квалификации) не случайно. Оно во многом обусловлено тем, что ряд профессиональных статусов имеют в России смысл, отличный от того, который закладывался в них при разработке Международным классификатором занятий (ISCO-88) и основанного на нем Общероссийского классификатора занятий (ОКЗ), который является официальным инструментом ФСГС РФ для измерения профессиональной структуры.

⁴ Анализ проводился на данных RLMS 1994–2007 гг. (или РМЭЗ – «Российского мониторинга экономического положения и здоровья»). Данные RLMS содержат репрезентативную выборку из более чем 10 тысяч респондентов и представляют собой базу, объединяющую результаты опроса в 17 раундах. Стоит отметить, что самый первый опрос был проведен в 1990 году, и ознаменовал собой начало первого этапа исследования RLMS. Вторая стадия исследования началась в 1994 году (5 волна), когда набор переменных и выборка респондентов значительно изменились. Сегодня данные первого этапа обычно не используются в анализе (и не распространяются среди профессионалов), так как первые 4 волны носили преимущественно технический характер и имели своей целью уточнить и отработать инструментарий и выборку. Настоящая статья опирается на расчеты, сделанные на данных второго этапа исследования (5–17 раунды). База данных RLMS распространяется в свободном доступе Институтом социологии РАН и Высшей школой экономики.

⁵ В качестве основного классификатора профессий в RLMS используется Международный классификатор занятий ISCO-88. База данных RLMS распространяется с готовыми переменными, в которых профессии уже закодированы и агрегированы в соответствии с классификатором профессий ISCO-88, по логике, разработанной в Женеве в 1988 году, без какой-либо адаптации его к российским реалиям. До недавнего времени на этот процесс никак нельзя было повлиять, поскольку российская сторона осуществляла лишь функцию сбора данных, а всё остальное, в том числе кодировка профессий, происходило в США.

⁶ Перекодировка опиралась на логику эмпирического структурализма (см. работу *Blau P.* Inequality and Heterogeneity: A Primitive Theory of Social Structure. – N.Y.: Free Press, 1977), согласно которому профессиональная структура населения изучается через пространство позиций, выявляемых на основе наиболее значимых в современной экономике характеристик рабочих мест. В этом отношении полученный результат можно считать шагом к улучшению модели кодировки профессиональных статусов. По итогам перекодировки ISCO-88 профессиональная структура населения России претерпела достаточно сильные смещения, главным образом – в сторону сокращения доли управленцев и профессионалов, а также увеличения доли полупрофессионалов и разнорабочих. Подробнее о главных принципах перекодировки классификатора занятий ISCO-88, используемого как в статистике, так и в выборочных исследованиях RLMS, можно ознакомиться на сегодняшний момент лишь по статьям автора: *Аникин В.А.* Социально-профессиональная структура России: методология и тенденции. – Профессиональные группы в современном обществе: динамика и трансформация. – М. Ин-т социологии РАН, 2009; *Аникин В.А.* Опыт перекодировки международного классификатора занятий ISCO-88 // Социология 4М (в печати).

**Профессиональная структура населения России в 1994–2008 гг.,
% от численности занятых (репрезентативные выборки RLMS,
ISCO-88 после перекодировки)⁷**

	1994	1995	1996	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Волна	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
В целом, N	4724	4403	4073	3706	3554	3699	3660	3615	3730	3485	4654	4608	4464
0. Военнослужащие	1,2	1,2	1,5	1,1	1,1	0,8	0,7	0,7	0,6	0,5	0,7	0,7	0,6
1. Чиновники, руководители, предприниматели (управленцы)	4,0	5,0	3,9	4,0	5,1	6,0	5,3	4,0	4,3	4,4	4,1	5,0	3,6
2. Профессионалы	13,6	11,5	12,4	12,6	12,0	12,4	11,8	12,6	12,9	12,2	12,7	13,5	12,5
3. Полупрофессионалы	13,4	14,0	14,6	15,4	14,8	14,9	16,5	16,6	16,0	17,2	17,3	16,2	18,5
4. Офисные работники	6,9	7,6	7,4	8,0	7,3	7,5	8,1	7,8	6,9	6,7	7,3	7,1	7,3
5. Занятые на простых позициях в сфере обслуживания и торговли	8,2	9,0	9,3	9,4	10,3	10,2	9,8	10,7	10,5	10,7	10,5	11,5	11,3
6. Работники сельского хозяйства и рыболовства	0,6	0,4	0,5	0,5	0,7	0,6	0,7	0,5	0,5	0,6	0,5	0,3	0,3
7. Рабочие, занятые ручным физическим трудом	16,7	16,6	16,1	14,4	15,2	15,3	14,9	14,8	15,0	14,7	13,9	14,5	13,4
8. Операторы установок и водители	20,9	21,0	19,3	19,9	19,7	19,3	19,0	18,0	19,2	18,4	17,9	16,5	16,9
9. Разнорабочие (неквалифицированные рабочие)	14,5	13,7	15,0	14,7	13,8	13,0	13,2	14,3	14,1	14,6	15,1	14,7	15,6

Приведенные количественные показатели свидетельствуют о **деиндустриализации российской экономики с одновременной деквалификацией рабочей силы страны**⁸. То есть, судя по типу профессиональной структуры населения, модель развития российской экономики нельзя отнести ни к поздней, ни к раннеиндустриальной ее типу. Российская экономика находится на промежуточном между ними этапе, о чем свидетельствует незавершенность формирования профессиональной структуры населения, отражающаяся не только в интенсивной динамике численности некоторых профессиональных групп, но и в нестабильности внутреннего состава ряда групп, прежде всего управленцев, а также неоднородности работников физического труда средней и низкой квалификации.

Рассмотрим подробнее группу управленцев, которая в современной России находится пока лишь на этапе своего становления. Эта группа внутренне неустойчива (с 2007 по 2008 год род деятельности сохранили 63% управленцев, за два года – 57%, за 3 года – уже половина, с 2004-го по 2008-й г. – 38%, с 2002-го г. – 44%, с 2001-го г. – 46%, с 1998-

⁷ Из расчетов исключены пропущенные значения, средняя доля которых по рассматриваемым годам составляет 0,3% и не превышает 0,5% за весь период наблюдения. Поскольку данные приводятся по репрезентативным выборкам, показатели взвешены по каждому году наблюдения. Также стоит отметить, что в силу особой важности этой таблицы данные показателей приводятся без округления до целочисленных значений.

⁸ Косвенное подтверждение такой динамике качества человеческого потенциала рабочей силы можно найти в работах Лукьянова А.Л., Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Российский работник: образование, профессия, квалификация. – М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2011; Капелюшников Р.И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья россиян») / Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова. – Москва: Фонд «Либеральная миссия», 2010. Это происходит прежде всего в силу несовпадения структуры рабочей силы со структурой предложения рабочих мест, в силу чего многие обладатели диплома о профессиональном образовании были вынуждены занимать рабочие места, явно не соответствующие их формальной квалификации. Частично это также показано в рамках настоящей статьи.

го г. – 28%, а с 1994-го по 2008-й г. – лишь 23% группы). То есть, с начала 1990-х годов слой чиновников, руководителей и предпринимателей практически полностью обновился, и, видимо, этот процесс ещё не завершился⁹. И хотя в постсоветские годы структура управленцев, чиновников и крупных предпринимателей претерпела существенные изменения, участие квалифицированных работников умственного труда в трансформации этой профессиональной группы было невелико. Например, из рисунка 1, который показывает долю профессионалов разных лет в составе управленцев 2008–2005 годов, видно, что в целом переход профессионалов на руководящие должности мало повлиял на облик профессиональной группы управленцев, за исключением отдельных временных точек, когда заполнение управленческих позиций профессионалами было очень заметно и отразилось на портрете группы. Так, в составе управленцев 2008 и 2005 годов значима доля работников (не менее 1/5 от состава управленцев за соответствующие годы), которые в 2004 году занимали рабочие места специалистов с высшим образованием.

Рисунок 1

Доля работников, занимавших рабочие места профессионалов в разные годы, в составе руководителей и чиновников в 2008, 2007, 2006 и 2005 годах, % (панельные выборы RLMS)¹⁰

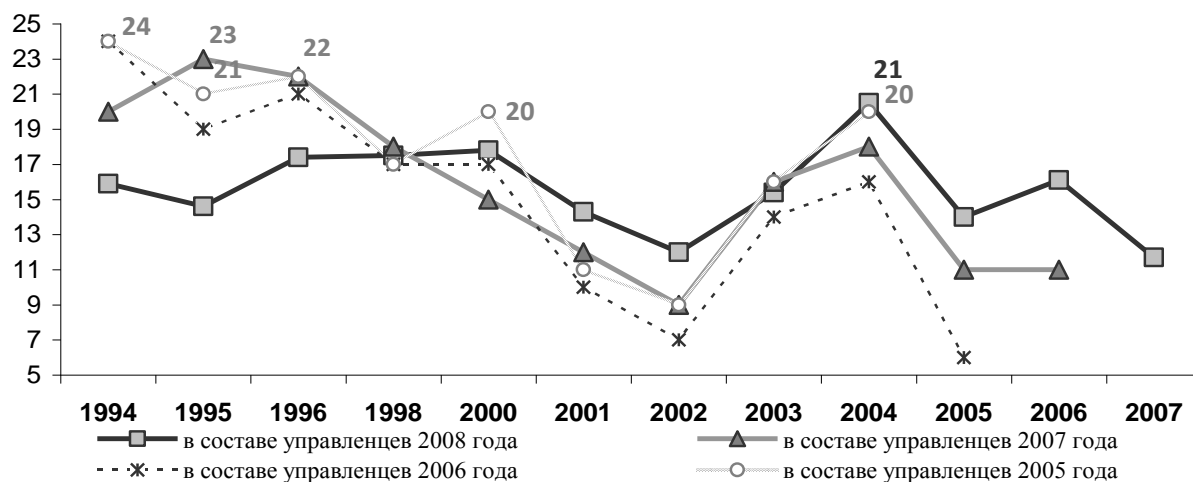


Рисунок 1 показывает повышение спроса на специалистов с высшим образованием с начала 2000-х годов и удовлетворение этого спроса на пике роста экономики – в середине 2000-х годов. Причем, важно отметить, что обеспечение этого спроса происходило не столько за счет экстенсивного роста руководящих позиций, сколько благодаря внутренней потребности организаций в заполнении уже существующих рабочих мест, связанных с управлением людьми и процессами. На это указывают фактически незначимые изменения доли руководителей и начальников в общей системе занятости экономики, начиная с 2003 года, что подтверждается данными официальной статистики по динамике соответствующих рабочих мест за этот период.

Если учесть при этом, что профессионалы – единственные из представителей других профессий, которые хоть как-то проникают на позиции управленцев (и эта тенденция сохраняется с начала 90-х годов), можно сделать вывод, что *вероятность попадания в число управленцев будет зависеть скорее не от самих профессионалов, а от структурных*

⁹ Подробнее об этом см.: Аникин В.А. Тенденции изменения социально-профессиональной структуры в России в 1994–2006 гг. (по данным RLMS) // Мир России, 2009. Т. XIX. № 3. С. 114–131.

¹⁰ На рисунке отмечены статистически значимые цифры о долях работников, занятых на управленческих позициях, которые в соответствующем году занимали рабочие места профессионалов ($p < 0,05$). Данные об уровне значимости получены на основе значений z-статистики («Adjusted Residual» в SPSS), используемой при выводе данных таблиц сопряженности, основанных на тесте Хи-квадрат. Ниже представлены более подробные разъяснения о выборе границ уровней значимости при подобном типе статистического анализа.

изменений в организациях и их внутренних потребностей, тесно связанных с типом деятельности.

При этом сами же профессионалы демонстрируют стабильность внутреннего состава своей группы. Так, в составе работников умственного труда 2008 года на долю профессионалов 2007 года приходится 86%, 2006 года – 80%, 2005 – 74%, 1994 – 65%. Оставшиеся проценты распределяются в основном между управленцами, полупрофессионалами, офисными работниками и занятыми на простых позициях в сфере торговли и бытового обслуживания (см. рисунок 2)¹¹. Причем на протяжении 1994–2008 гг. соотношения не менялись.

Рисунок 2

Ежегодная мобильность профессионалов в состав руководителей, полупрофессионалов и на простые позиции в сфере торговли и бытового обслуживания в 1994–2008 гг., % от числа профессионалов за предыдущий период (панельные выборки RLMS)



При общем сокращении численности структурных позиций профессионалов в российской экономике, о котором говорилось выше, около 10% представителей этой группы были *принуждены* в рассматриваемый период к нисходящей социальной мобильности. Как показано ниже, это происходило за счет «вымывания» мужчин с позиций профессионалов – и это парадоксальная и специфическая именно для России тенденция, заставляющая задуматься о степени привлекательности рабочих мест профессионалов в нашей стране.

Другими словами, если переход в состав управленцев можно с определенной натяжкой связать с перспективами, которые открываются (преимущественно перед бывшими профессионалами) при переходе к организационной деятельности, предполагающей помимо прочих навыки стратегического видения проблемы и освоение соответствующих ролей, то переход профессионалов на низшие ступени социальной иерархии позволяет сформулировать гипотезы о нерациональности использования трудового потенциала части специалистов с высшим образованием в современной России, а также о специфике соответствующих рабочих мест в рамках существующей в ней профессиональной структуры, по крайней мере по сравнению с ситуацией в развитых странах, где рабочие места профессионалов традиционно относятся к числу наиболее привлекательных.

Динамика численности россиян, занятых физическим трудом, как было отмечено выше, свидетельствует о деиндустриализации российской экономики. Вместе с тем, «си-

¹¹ Рисунок 2 показывает ежегодную мобильность профессионалов в состав управленцев, полупрофессионалов и работников сферы торговли и бытового обслуживания. Например, точка 1995 г. показывает долю профессионалов 1994 г., которая перешла в состав соответствующих групп к 1995 г. Точка 1996 г. показывает, сколько профессионалов 1995 г. перешло в состав соответствующих групп к 1996 г. и т.д.

ние воротнички» (преимущественно промышленные рабочие, основу которых составляют операторы и водители, а также рабочие, занятые ручным трудом) остаются самой стабильной группой с точки зрения сохранения их внутреннего состава (с 2007 года по 2008 год сохранили род занятия 79% промышленных рабочих). В то же время и среди работников физического труда наблюдается ярко выраженная внутренняя неоднородность, которая проявляется при анализе отраслевого среза этих типов занятости. Так, типичным сектором занятости разнорабочих является не промышленность, а такие отрасли третичного сектора (в нем заняты 47% всех разнорабочих), как сфера интеллектуальных услуг, а также торговля и бытовое обслуживание, управление и охрана, где характер деятельности разнорабочих сильно отличается от их же ситуации в промышленности, строительстве или сельском хозяйстве.

Стоит заметить, что с годами падает взаимопроникновение статусов промышленных рабочих и разнорабочих (с 23% от числа разнорабочих 2008 года, которые в 1994 году были промышленными рабочими, до уровня 5% от числа разнорабочих 2008 года, которые работали на позициях промышленных рабочих в 2007 году). Причем, если в 1990-х годах переход промышленных рабочих в число разнорабочих никак не был связан со спецификой рабочих мест, предполагающих неквалифицированный физический труд (статистическая связь отсутствовала на уровне значимости $p < 0,05$), то начиная с 2003 года мобильность операторов и водителей на позиции разнорабочих стали крайне нехарактерным явлением для первых. Это говорит о том, что основные статусы в среде занятых нефизическим трудом становятся более четкими, причем эта тенденция касается даже тех из них, которые связаны с весьма невысокими квалификационными и образовательными требованиями: частично этому способствуют и меры по перенесению в Россию производств, предполагающих наличие у рабочих высокой технологической культуры. Как показывает практика, таким заводам проще нанять на позиции сборщиков/операторов специалистов с образованием не ниже среднего специального, чем инвестировать в переобучение рабочих невысокой квалификации. К слову сказать, наличие таких производств (к которым относятся и производства ВПК) отчасти позволяет объяснить присутствие специалистов с высшим образованием на позициях «синих воротничков». Вполне возможно, что именно эта незначительная группа высококвалифицированных рабочих будет востребована российской промышленностью, особенно если сохранится тенденции переноса на территорию России сборочных линий мировых концернов.

С точки зрения прогнозирования изменений профессиональной структуры это может привести к двум следствиям. Первое связано с отрицательной динамикой числа квалифицированных промышленных рабочих. Из таблицы 1 видно, что с 2001 года происходит увеличение доли разнорабочих с одновременным снижением доли операторов и водителей, что может быть связано с обесценением труда традиционных промышленных рабочих и последующей их деквалификацией¹². Второе связано с понижением статуса части «белых воротничков» до статуса работников физического труда. Вероятно, наиболее реальный источник для пополнения группы будущих квалифицированных рабочих – это сегодняшние офисные работники, клерки, линейный персонал, не соответствующие требованиям занимаемых ими рабочих мест, требующих исполнительность и педантичность при рутинном труде. Однако понижение профессионального статуса части «белых воротничков» (переход их в разряд представителей физического труда) может иметь и вполне объективные основания, связанные с запросом реального сектора и отра-

¹² Это подтверждается на данных исследования, проведенных в тот же период в отношении другого типа экономических агентов – предприятий российской промышленности. Так, согласно опросам РЭБ за 1996-2005 гг., перелив рабочей силы вел к улучшению качества персонала на каждом 10-м предприятии, а к ухудшению качества – на каждом 3-м предприятии. По мнению Р.И. Капелюшника, по крайней мере в годы до финансово-экономического кризиса 2008-2010 гг., это свидетельствует о прогрессирующей деквалификации промышленного персонала. См. подробнее: *Капелюшников Р.И.* Российский рынок труда сквозь призму предпринимательских опросов: ретроспективный анализ. – М.: ИМЭМО РАН, 2006, с. 50-51.

жающиеся в сравнительно высоких доходах в некоторых отраслях российской промышленности (причем не только в сырьевом секторе).

Качественные характеристики российской профессиональной структуры – образовательный срез. Принимая во внимание отмеченные выше количественные изменения профессиональной структуры, вызывает опасения, что предпосылок для перехода к следующей фазе экономического развития в России в исследовании зафиксировать не удалось. Как показали его результаты, часть из которых была изложена выше, сегодня в России наблюдаются существенные ограничения восходящей профессиональной мобильности населения, что снижает стимулы работников к повышению уровня своего образования и накоплению дополнительных компетенций, хотя именно качественный трудовой потенциал является важной инфраструктурной предпосылкой для перехода на инновационную траекторию развития. При этом образование для работающего населения России выступает пока не только и не столько как форма инвестиций, сколько как механизм изменения образа жизни¹³.

Так, сегодня большинством россиян, намеревающихся продолжить образование, движет не просто стремление повысить заработок, но также желание получить новую профессию и расширить свой кругозор, найти новую работу и повысить квалификацию¹⁴. При этом намерение человека продолжать образование определяется, прежде всего, не уровнем полученного образования, а спецификой занимаемой им структурной позиции, фиксируемой родом его профессиональных занятий. Вместе с тем, даже готовность россиян к наращиванию своего интеллектуального потенциала сегодня не всегда реализуется в их реальных действиях, что наиболее заметно у рабочих (см. табл. 2).

Таблица 2

Обучение рабочих на специализированных профессиональных курсах в 2008 г., % от занятых (панельная выборка RLMS)¹⁵

Факт обучения	Обучались в течение 12 мес. на проф. курсах	По старой специальности	По новой специальности	За счет средств предприятия	За счет собственных средств	За счет других источников
В целом, %	3,4	66	34	65	26	9
7. Работники ручного физического труда	4,2	67	33	69	19	12
8.1. Сборщики и операторы станков	5,5**	64	36	84*	8	8
8.2. Водители и операторы подвижных механизмов	3,3	67	33	62	29	9
9. Разнорабочие	1,7	44	56	31	63***	6

¹³ См. подробно Аникин В.А., Тихонова Н.Е. Социально-профессиональный статус как фактор социального неравенства. – В кн.: Социальные неравенства и социальная политика в современной России. Ин-т социологии РАН, 2008, с. 96-111.

¹⁴ Это находит подтверждение на данных альтернативных опросов, некоторые из которых были доступны автору: см. подробно Аникин В.А. Роль работы в повседневной жизни населения России. / Российская повседневность в условиях кризиса. – М.: Альфа-М, 2009.

¹⁵ Условные обозначения в таблице (здесь и далее): «*» означает, что мы отвергаем нулевую гипотезу о том, что связи нет, при уровне значимости $\alpha < 0,05$, то есть в 95% случаев мы можем говорить, что наши переменные статистически взаимосвязаны; «**» предполагает уровень значимости $\alpha < 0,01$, что соответствует 99% вероятности; «***» соответствует уровню значимости $\alpha < 0,001$, то есть 99,9%. Использовался тест Хи-квадрат, измеряющий наличие статистически значимой связи между номинальными признаками, поэтому отдельно стоит подчеркнуть, что эти данные говорят не о силе связи, а о том, насколько надёжен полученный результат.

Если профессионалы хотя бы частично включены в процесс получения новых компетенций в рамках старой специальности, то рабочие начинают рассматривать возможность продолжать образование в том случае, когда им хочется сменить свой профессиональный статус на какой-либо иной (см. табл. 3). Отсутствие выраженных установок на получение новых знаний и навыков, рост своего образовательного уровня и квалификации у российских рабочих заставляет сомневаться в справедливости тезиса о наличии у предприятий российской промышленности реальной и, главное, подкрепленной платежеспособным спросом потребности в квалифицированной рабочей силе, которая могла бы стимулировать распространение у рабочих такого рода установок¹⁶.

Таблица 3

Предпочтения в области накопления знаний и навыков различных профессиональных групп, 2006, 2008 гг., % от занятых (репрезентативные выборки РМЭЗ)¹⁷

	Хотят сменить работу (2006)	Обучались на профессиональных курсах, курсах повышения квалификации и проч. за последние 12 месяцев (2006)			Планируют продолжить обучение в течение ближайших трех лет (2008)			
		Всего	По старой спец.	По новой спец.	Всего	На проф. курсах	В техникуме	В вузе
В целом, %, N	27 N=3304	5 N=611	61 N=369	39 N=238	20 N=731	27 N=592	21 N=444	61 N=1321
1 Управленцы	16	9	76	24	23	36	0	82
2 Профессионалы	19	17 ***	85 ***	15	24	68 ***	1	44
3 Полупрофессионалы	25	11 ***	74	26	31 ***	27	0,5	82 ***
4 Офисные работники	26	6	45	55 **	25	30	26 ***	68
5 Простые работники сф. обслуживания и торговли	34 ***	5 *	51	49 *	25 *	26	17	70
7 Работники ручного физ. труда					16	32	21 **	58
8 Операторы установок и водители	30 ***	4 *	55	45 ***	13	26	20 *	64
9 Разнорабочие					15	23	25 ***	65

Таким образом, пока нельзя говорить о конкурентоспособности трудовых ресурсов современной России с точки зрения их качественных характеристик, если проводить сравнение их с представителями тех же профессиональных групп в государствах, составляющих ядро формирующегося постиндустриального мира. Причем это определяется не только намерениями россиян в отношении своего человеческого капитала. Как видно из таблицы 4, это может быть связано также с девальвацией высшего образования в современной России. Вместе с тем, бросается в глаза сравнительно низкий уровень качества трудовых ресурсов России (как минимум треть работников в 2008 году имели образование не выше общего среднего). При этом **распределение лиц с высшим образованием по различным профессиональным статусам говорит о нерациональном использовании трудового потенциала многих из них** – ведь даже высшее образование, которое имеют россияне, не всегда позволяет им работать на соответствующих их уровню образования позициях (см. данные табл. 4). Лишь 46% россиян с высшим образованием занимают по-

¹⁶ См., например, работу Красильникова М. Работодатели о современном состоянии рабочей силы и профессиональном образовании // Вестник общественного мнения, №3, 2005, с. 59-69.

¹⁷ Здесь и далее из таблиц исключаются данные по военнослужащим ввиду того, что данная профессиональная группа мала для статистического анализа.

зиции, предполагающие у человека в качестве необходимого условия работы на них высшее образование (в 1994 году эта цифра была гораздо больше – 62%). При этом в 2008 году 7,5% россиян с высшим образованием работали в качестве менеджеров и управленцев (в 1994 году – 10%), 29% – в должности помощников профессионалов (в 1994 году – 13%). Все это свидетельствует о значительном перенасыщении российского рынка труда специалистами с высшим образованием, причем перенасыщении, которое началось сравнительно недавно¹⁸.

Таблица 4

Образование представителей различных профессиональных групп в 2008 г., % от занятых (репрезентативная выборка RLMS)¹⁹

Уровень образования	0-6 классов	Незак. с/о (7-8 классов)	Незак. с/о (7-8 классов) плюс что-то	Зак. с/о	Зак. сс/о и/или незак. в/о	Зак. в/о и выше
В целом, %, N	0,2 N=11	3,1 N=143	7,6 N=345	33 N=1502	29,5 N=1342	26,6 N=1212
1. Управленцы				20	21	59 ***
2. Профессионалы					1	99 ²⁰ ***
3. Полупрофессионалы					59 ***	41 ***
4. Офисные работники		3	10	47 ***	30	10
5. Простые работники в сфере обслуживания и торговли		1	6	54 ***	31	8
6. Работники сельского хозяйства				43	43	14
7. Работники ручного физического труда		1	6	54 ***	31	8
8. Операторы установок и водители		5 ***	13 ***	59 ***	19	4
9. Разнорабочие	1	12 ***	23 ***	38 ***	18	8

Но что заставляет специалистов работать на не соответствующих их образованию рабочих местах? Объясняется такая ситуация, в первую очередь, тем, что система высшего образования готовит огромное количество специалистов, квалификация которых заведомо способна удовлетворить спрос экономики лишь на рабочие места, не связанные с творческим интеллектуальным трудом. Так, лишь малая доля россиян, имеющих высшее образование (6%), за период с 2000 по 2006 год (в базе данных 2008 года нет соответствующего вопроса) вынуждена была перейти на работу, которая, по их самооценке, не соответствовала их квалификации, и то в большинстве случаев это было следствием сокращения штатов или закрытия их прежнего предприятия. Это значит, что квалификация большей части тех россиян с высшим образованием, которые работают не на должностях

¹⁸ В подкрепление этого тезиса см. подробно уже упоминавшуюся в статье свежую работу коллег из Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ Лукьянова А.Л., Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Российский работник: образование, профессия, квалификация. – М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2011.

¹⁹ Условные обозначения в таблице: Незак. с/о – незаконченное среднее общее образование; Зак. с/о – законченное среднее общее образование; Зак. сс/о – законченное среднее специальное образование; Зак. в/о – законченное высшее образование; Незак. в/о – незаконченное высшее образование.

²⁰ Согласно логике перекодировки классификатора занятий ISCO-88 группу профессионалов образуют лишь те работники, которые имеют высшее образование. Исключение составляют только работники т.н. творческих профессий (артисты балета, художники и т.п.), которые в российских реалиях, имея среднее специальное образование, имеют институциональную возможность производить и транслировать знания через систему образования, то есть их содержание труда характеризует их как профессионалов. Включение таких категорий в число профессионалов объясняет, почему не все 100% профессионалы имеют высшее образование.

специалистов, фактически соответствует, по их собственному мнению, требованиям рабочих мест, которые они занимают. Другими словами, россияне с высшим образованием занимают позиции полупрофессионалов, офисных служащих и работников физического труда с убеждением, что выполняемая ими работа вполне соответствует их квалификации.

Вместе с тем, наиболее характерным уровнем образования россиян, занятых в российской экономике, является среднее общее образование. Из данных, представленных в таблице 4, видно, что среднее общее образование является преобладающим уровнем образования не только у занятых физическим трудом (рабочих ручного физического труда (54%), операторов станков и оборудования (59%), разнорабочих (38%)), но и у офисных служащих (47%), а также работников, занятых на простых позициях в сфере торговли и бытовых услуг (54%). Однако здесь важно иметь в виду, что работники физического труда не представляют собой гомогенную группу по этому признаку (то есть по уровню образования). Так, 35% разнорабочих и 18% операторов станков и оборудования имеют незаконченное среднее образование, в то время как для представителей ручного физического труда такой тип образования вовсе нехарактерен (7%). Это означает, что **не только российские чиновники и менеджеры по уровню своего образования не соответствуют требованиям, предъявляемым экономикой позднеиндустриального (а тем более постиндустриального) типа, но и российские рабочие в массе своей не соответствуют этим требованиям.**

Получается, перспективы модернизации профессиональной структуры российского населения значительно ограничены качеством динамики этой структуры. В этой связи особо стоит отметить работников, занимающих сегодня относительно простые рабочие места в сфере бытового обслуживания, торговли и агентских услуг, доля которых, как было показано ранее, неуклонно растет все эти годы. Многие исследователи, особенно те из них, которые опираются на данные государственной статистики, с радостью воспринимают этот факт, выдавая его за некое свидетельство расширения третичного сектора в российской экономике. Однако при обращении к данным выборочной статистики поводов для радости становится куда меньше. Преимущественно по следующим причинам.

Во-первых, за последние годы уменьшилась доля работников этой группы, имеющих среднее общее образование, классическое для простых работников сферы обслуживания торговли (с 67% в 1998 году до 54% в 2008 году), что частично замещалось (особенно в 2000-е годы) работниками с высшим образованием (с 3% в 2000 году до 9,5% в 2008 году), которые приходили явно не с позиций профессионалов (доля профессионалов разных лет в составе россиян, занятых сегодня на простых позициях в третичном секторе и торговле, не превышает 2,1%). То есть, *даже те немногочисленные субъекты с «более качественным» человеческим капиталом, которые встречаются в группе, приходят в нее со «смежных» позиций*, например, из числа занятых на низших позициях «белых воротничков», – то есть, с рабочих мест клерков и конторских служащих.

Во-вторых, занятость в сфере услуг и в торговле положительно связана с крайне негативными оценками собственных возможностей профессионального роста (наряду с невысоким уровнем удовлетворенности своей жизнью, не свойственным, кстати, офисным работникам, иллюстрируя тем самым, что ряды простых работников сферы торговли пополняются не самыми лучшими человеческими ресурсами страны). Учитывая при этом неуклонный рост занятости в сфере услуг и в торговле, все это свидетельствует о *сохраняющемся «кризисном» характере данного типа занятости и «вынужденности» перехода на соответствующие рабочие места.*

В-третьих, оптимизма относительно модернизационного потенциала российской экономики становится еще меньше, если учесть, что торговля и сектор простых услуг особо популярны сегодня именно у российской молодежи. Так, 43% занятых на рядовых позициях в сфере торговли и бытовых услуг – это молодое поколение российских работни-

ков до 30 лет, что превышает долю россиян этого возраста в работающем населении страны в 1,5 раза²¹.

Что же заставляет молодежь идти на простые рабочие места в сфере торговли и услуг (что было сложно представить себе, скажем, еще лет 30-40 назад²²)? По данным наших исследований²³, сравнение денежной отдачи на образование, получаемой рабочими и рядовыми работниками в сфере бытовых услуг и торговли, не выявило значимых отличий. Получается, молодежь идет в этот сектор не из-за денег. Позиции рабочих не популярны среди молодежи также не потому, что уровень человеческого капитала ее представителей не удовлетворяет квалификационным требованиям рабочих мест в промышленности (тем более, что сегодня многие предприятия предлагают бесплатные курсы по переквалификации). Уровень образования молодежи, занятой на рядовых позициях в сфере торговли, действительно невысок, однако выше, чем у молодых рабочих (66% из них имеют среднее специальное и незаконченное высшее образование, в то время как преобладающий тип образования в среде молодых рабочих – среднее общее и ниже: 53%, если границу молодежи устанавливать на уровне до 26 лет, и 45%, если на уровне 30 лет).

Как показали исследования, в которых принимал участие автор, здесь может работать социологическая логика. В отличие от включения в состав рабочего класса, занятость в торговле позволяет сохранить надежды и ожидания молодых людей на карьерные перспективы и попадание в средний класс²⁴. Так, более половины «поколения детей», занимающих рядовые позиции в сфере торговли и бытовом обслуживании, отличается уверенностью относительно возможности получить в будущем хорошее образование. То же можно сказать в отношении их уверенности в возможности еще получить в будущем престижную и интересную работу. Это заметно выделяет их на фоне молодых рабочих, которые таких надежд не питают.

Всё это свидетельствует о том, что российской экономике сегодня не нужны высококвалифицированные кадры даже в том количестве, в котором они уже имеются, что, разумеется, не исключает возможности диспропорций, вызываемых повышенным спросом на отдельных локальных рынках труда или их сегментов²⁵.

Качественные характеристики российской профессиональной структуры – демографический и поселенческий срез. Такие диспропорции порождаются в немалой степени демографическими и поселенческими характеристиками работников. Из таблицы 5, обобщающей результаты Н-теста по методу Краскала и Уоллиса²⁶, видно, что пол, воз-

²¹ Цифры взяты из ранее упоминаемой статьи, написанной на другом массиве данных: *Аникин В.А.* Перспективы экономической модернизации страны / Готово ли российское общество к модернизации? – М.: Издательство «Весь мир», 2010.

²² См. подробно работы социологов последних лет: *Константиновский Д.Л.* Динамика неравенства. Российская молодежь в меняющемся обществе: ориентация и пути в сфере образования (от 1960-х годов к 2000-му). – М.: Эдиториал УРСС, 1999; *Константиновский Д.Л.* Неравенство и образование: опыт социологических исследований жизненного старта российской молодежи (1960-е — начало 2000-х). – М.: Центр социального прогнозирования, 2008; *Константиновский Д.Л.* Самоопределение или адаптация? // Мир России, 2003, №2; *Мкртчян Г.М.* Стратификация молодежи в сферах образования, занятости и потребления // Социологические исследования, 2005, №2; *Чередниченко Г.А.* Личные планы выпускника средней школы // Социологические исследования, 2005, №7.

²³ В этом отношении заслуживает особого внимания раздел «Молодежь в пореформенном обществе» в книге: *Горшков М.К.* Российское общество как оно есть (опыт социолог. диагностики). М.: Новый хронограф, 2011.

²⁴ См. подробнее дискуссию в работах: *Аникин В.А., Хромов К.А.* Глава 4. Воспроизводство человеческого капитала среднего класса. – Средний класс в современной России. – Институт социологии РАН, 2008; *Тихонова Н.Е., Мареева С.В.* Средний класс: теория и реальность. – М.: Альфа-М, 2009.

²⁵ К похожим рассуждениям приходят профессионалы-практики: *Явлинский Г.А.* Периферийный капитализм. Лекции об экономической системе России на рубеже XX-XXI веков. – М.: «Интеграл-Информ», 2003.

²⁶ Англ. – Kruskal-Wallis Test. Позволяет проводить сравнения по определенным признакам, когда число независимых выборок превышает 2. В нашем случае таких «выборок» 10 – по числу укрупненных профессиональных групп.

раст и тип населенного пункта при одновременном рассмотрении оказывают статистически значимое влияние на структурирование пространства профессиональных позиций в современной российской экономике.

Таблица 5

Коэффициенты теста Краскала и Уоллиса на выявление различий состава между профессиональными группами в зависимости от пола, возраста и типа населенного пункта (ТНП), 2008 г. (репрезентативная выборка RLMS)

Переменные	Пол	возраст	ТНП
Критерий Хи-квадрат	1082,368	137,427	120,650
Степень свободы	9	9	9
Уровень значимости (Asymp. Sig.)	0,000	0,000	0,000

Вместе с тем, оценить глубину этой закономерности позволяет более детальный анализ, рассматривающий роль каждого из этих признаков в отдельности. Если говорить о возрасте как о неотчуждаемой характеристике человека, но изменяющейся во времени, то применительно к профессиональной структуре можно сказать следующее. Как было отмечено выше, к числу занятий «молодых» в 2008 году можно было отнести, прежде всего, деятельность работников, занятых на простых позициях в сфере обслуживания и торговли, работу полупрофессионалов, военнослужащих, клерков (медиана для 5-й профессиональной группы составляет 35 лет, для полупрофессионалов – 36 лет, для военнослужащих – 37, клерков – 38); самой «возрастной» профессиональной группой являются сегодня работники первичного сектора и управленцы (см. табл. 6).

Таблица 6

Особенности возрастного состава основных профессиональных групп в России, 2008 г., занятые (репрезентативная выборка RLMS)²⁷

Показатели статистики	Среднее (SE)	95% доверительный интервал для среднего		Me	S	Min	Max	IQR	Скошенность (SE)	Экссесс (SE)
		Нижняя граница	Верхняя граница							
В общем по массиву имеющих работу	39,2 (0,187)	38,8	39,5	38	12,6	15	79	20	0,297 (0,036)	-0,684 (0,073)
По профессиональным группам										
1. Управленцы	43,8 (0,827)	42,2	45,5	43	10	22	70	16	0,073 (0,192)	-0,689 (0,382)
2. Профессионалы	41,7 (0,554)	40,7	42,8	40	13	21	79	21	0,428 (0,103)	-0,688 (0,206)
3. Полупрофессионалы	37,2 (0,418)	36,4	38,1	36	12	18	77	20	0,480 (0,085)	-0,629 (0,170)
4. Офисные работники	38,3 (0,683)	37,0	39,7	38	12	16	75	21	0,294 (0,135)	-0,628 (0,268)
5. Занятые на простых позициях в сфере обслуживания и торговли	35,4 (0,501)	34,4	36,3	35	11	16	70	19	0,342 (0,109)	-0,637 (0,217)
6. Работники сельского хозяйства	43,1 (3,104)	36,4	49,8	48	12	21	55	20	-0,795 (0,600)	-0,861 (1,159)
7. Работники ручного физического труда	39,7 (0,499)	38,7	40,6	41	12	17	71	20	0,072 (0,100)	-0,953 (0,200)
8. Операторы установок и водители	39,9 (0,423)	39,1	40,8	39	12	17	76	18	0,093 (0,089)	-0,785 (0,178)
9. Разнорабочие	40,9 (0,557)	39,9	42,0	40	15	15	77	23	0,198 (0,093)	-0,920 (0,185)

Однако являются ли эти различия существенными? Как видно из таблицы 7, содержащей результаты попарного сравнения профессиональных групп относительно воз-

²⁷ Условные обозначения по таблице: Me – медиана; S – стандартное отклонение; IQR – интерквартильный размах; SE – стандартная ошибка.

раста, проведенного на основании U-теста по методу Манна и Уитни²⁸, возраст сам по себе не сказывается на различиях между профессиональными статусами, предполагающими физический труд, но разводит их с рабочими местами, относящимися к нефизическому труду. Единственным исключением здесь являются позиции в сфере ручного физического труда, отличающиеся по возрасту от рабочих мест, предназначенных для разнорабочих. При этом наблюдается высокая неоднородность по возрасту между позициями нефизического труда.

Данные таблицы 7 позволяют обозначить следующие закономерности различий профессиональных статусов по возрасту. Так, разнорабочие – пожалуй, единственная массовая профессиональная группа, которая по возрасту не отличается от управленцев и профессионалов. То есть с точки зрения возраста обеспечены относительно равные шансы на занятие этих, по сути полярных, профессиональных статусов, если их рассматривать друг относительно друга. Также особого внимания заслуживает другая массовая профессиональная группа – клерки. По возрасту они не отличаются от полупрофессионалов, а также от военнослужащих, сельскохозяйственных работников и рабочих ручного физического труда. Причем эта закономерность с небольшими видоизменениями наблюдается для клерков также в отношении двух других рассматриваемых переменных социально-демографического блока (см. ниже данные табл. 10). Получается, позиции клерков являются самыми открытыми с точки зрения внеклассовых барьеров, к которым относятся социально-демографические критерии.

Таблица 7

Результат попарного сравнения состава профессиональных групп в зависимости от возраста, 2008 г. (репрезентативная выборка RLMS)

	Профессиональные группы											
	0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.		
0. Военнослужащие												0.
1. Управленцы												1.
2. Профессионалы												2.
3. Полупрофессионалы												3.
4. Клерки												4.
5. Обслуживание и торговля												5.
6. Работники сельского хозяйства												6.
7. Работники ручного труда												7.
8. Промышленные работники												8.
9. Разнорабочие												9.
	0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.		
	Профессиональные группы											

При этом наиболее недоступной профессиональной группой для работников старших возрастов являются профессионалы (см. рис. 3). Как следствие, недоиспользуется потенциал ряда социальных групп, прежде всего – представителей старших возрастных когорт и, как будет показано ниже, жителей определенных типов поселений. Оценки, пред-

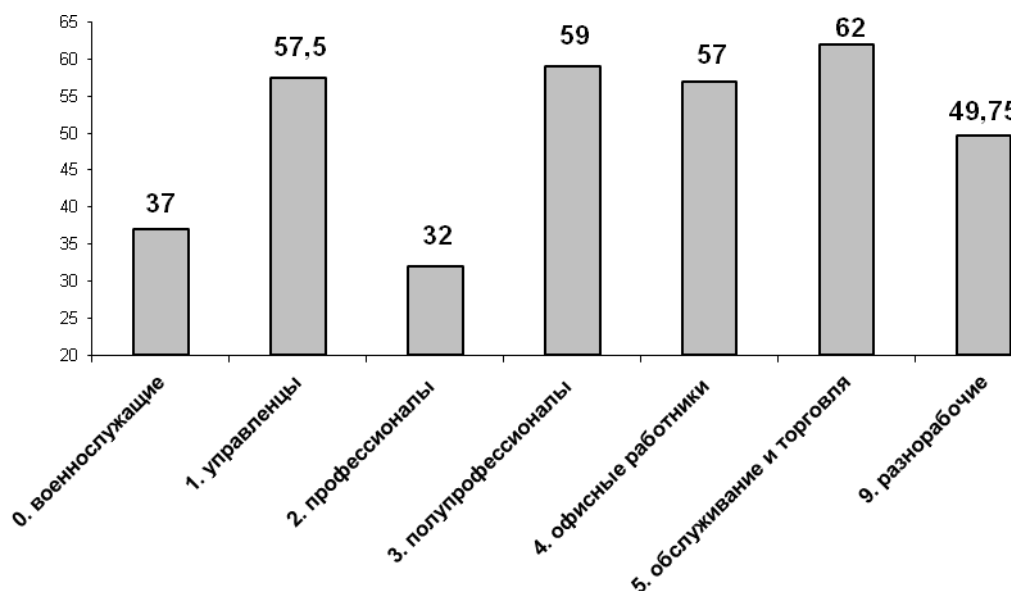
²⁸ Англ. – Mann-Whitney U Test. Основан на использовании одной общей последовательности значений обеих выборок и особенно хорош для «длинных» рядов данных, к которым можно отнести возраст. Заштрихованная область означает, что между профессиональными группами (в третьей сверху строчке и крайнем правом столбце таблицы отложены номера профессиональных статусов, соответствующие списку из крайнего левого столбца таблицы) существует статистически значимое отличие по рассматриваемому критерию – возрасту. Уровень значимости $Asymp. Sig. (2-tailed) \leq 0,05$.

В этой связи экономическая интерпретация таблицы может быть следующей (что применимо и для таблицы 10 – см. ниже). Чем больше областей в таблице остается незаштрихованными, тем больше случаев, когда профессии не дифференцируются в зависимости от социальных и демографических факторов. Для экономики, особенно в условиях высокотехнологичных производств и господства сложных в интеллектуальном плане услуг, более благоприятной является ситуация, когда социально-демографические факторы не вмешиваются в процесс заполнения профессиональных позиций рабочей силой.

ставленные на рисунке 3, получены из регрессионного анализа²⁹. По сути, полученные результаты говорят о разном уровне усилий, которые приходится прилагать работникам, чтобы удержаться на рабочих местах различного типа (при прочих равных). Чтобы повысить вероятность своего пребывания в числе профессионалов, человеку необходимо сделать основные карьерные заделы еще до 32 лет, в то время как работники средней квалификации и физического труда могут позволить себе комфортно существовать на рабочих местах (при прочих равных) до 50-60 лет. Очевидно, что в первом случае речь идет о более жесткой конкуренции, которая связана не только с возрастом (и другими социально-демографическими факторами), но, видимо, с другими типами ресурсов, например, человеческим капиталом, в то время как на позициях физического труда, а также средне- и низкоквалифицированного нефизического труда, речь идет скорее о простой способности к труду. Если так, то можно предположить, что для лиц физического труда человеческий капитал должен быть крайне незначим как актив, а для профессионалов, наоборот, – должен представлять большую ценность. Анализ, предпринятый выше, в целом подтверждает это предположение.

Рисунок 3

Граница возраста, после которой уменьшается вероятность занятия позиций профессионалов по сравнению с рабочими местами промышленных рабочих, 2008 г. (репрезентативная выборка RLMS)



На возрастные ограничения профессиональной деятельности наслаиваются, как было отмечено выше (см. табл. 5), характеристики работников, связанные с полом. Установлены гендерные изменения профессиональной структуры, наблюдаемые на протяжении всего рассматриваемого периода (1990–2000-х гг.) и выраженные в усилении уже существующих тенденций, а именно: уменьшении доли мужчин среди работников нефизического труда высокого уровня квалификации и увеличении доли женщин, занятых на

²⁹ Это достигается путем включения в модель переменной квадрата возраста. Полученные оценки коэффициентов говорят о том, что в каждой профессиональной группе, где возраст оказывается важным, наблюдается смена знака влияния этой переменной. Математически это значит, что можно найти точку перегиба (единственный максимум), то есть значение, после которого последующее изменение возраста будет приводить к снижению вероятности попадания в ту или иную профессиональную группу. В данной статье едва ли представляется возможным обсуждать детали модели. Охарактеризовывая конечную спецификацию в общих чертах, прежде всего стоит сказать, что речь идет о мультиномиальной логистической регрессии с профессиональным статусом, состоящим из 10 номинальных значений, в качестве зависимой переменной. В качестве регрессоров в модель были включены возраст, квадрат возраста, пол, тип населенного пункта. Объяснительная сила модели – около 60% (значения коэффициентов Кокса и Шнелла (англ. – Cox and Snell) 0,596, Негелькерке (англ. – Nagelkerke) 0,602). Группа сравнения – операторы установок и водители.

простых позициях в сферах обслуживания и торговли; сокращении доли женщин на позициях специалистов среднего уровня квалификации и офисных служащих (см. табл. 8).

Таблица 8

**Связь пола с профессиональными статусами, 1994–2008 гг.,
% от занятых (репрезентативные выборки RLMS)³⁰**

п о л	1994		1996		2001		2006		2008	
	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж	м	ж
В целом, %, N	52 2477	48 2249	49 2023	51 2085	51 1899	49 1798	50 2341	50 2313	49 2253	51 2306
1. Управленцы	67	33	57	43	58	42	63	37	61	39
2. Профессионалы	42	58	36	64	35	65	31	69	29	71
3. Полупрофессионалы	24	76	29	71	28	72	29	71	31	69
4. Офисные работники	13	87	13	87	16	84	22	78	23	77
5. Простые работники в сфере обслуживания и торговли	34	66	26	74	21	79	22	78	24	76
6. Работники сельского хозяйства	81	19	82	18	83	17	70	30	79	21
7. Работники ручного физического труда	82	18	81	19	85	15	85	15	85	15
8. Операторы установок и водители	81	19	80	20	79	21	81	19	81	19
9. Разнорабочие	40	60	41	59	51	49	52	48	55	45

Таблица 8 позволяет сделать вывод о характерных для последних лет особенностях изменения профессиональной структуры, которые связаны с ее гендерной поляризацией – 1) с 2000-х гг. управленческая деятельность даже среднего и низшего уровня стала прерогативой прежде всего мужчин; 2) в составе разнорабочих также стали доминировать мужчины, хотя вплоть до 2000-х гг. неквалифицированный физический труд традиционно оставался преимущественно женским занятием.

Фактически российская профессиональная структура сегодня *неоднородна с гендерной точки зрения, и это является спецификой нашей страны на протяжении долгого времени. Как было показано, в отечественной экономике большая часть рабочих мест, связанных с нефизическим трудом, принадлежит женщинам. Мужчины преимущественно трудятся на рабочих специальностях. Также «мужской» профессией является сегодня управление.*

Наряду с полом тип поселения, в котором проживает человек, также связан с его профессиональной деятельностью. Из таблицы 9 видно, что относительное «равенство шансов» в этом отношении обеспечено лишь для двух профессиональных статусов – офисных работников и занятых на простых позициях в сфере торговли и бытовом обслуживании.

Таблица 9

**Связь типа населенного пункта с профессиональными статусами,
1994–2008 гг., % от занятых (репрезентативные выборки RLMS)³¹**

³⁰ Жирным выделением отмечены статистически значимые результаты, полученные на основании оценок Фишера разностей наблюдаемой и теоретической частот (то есть частот, подчиняющихся теоретическому закону распределения) на уровне значимости 95% и выше ($p\text{-value} \leq 0,05$). Также стоит отметить, что поскольку предпринимается межгрупповое сопоставление, данные взвешены по переменной, выравнивающей шансы респондентов при квотировании.

³¹ Жирным выделением отмечены статистически значимые результаты ($p\text{-value} \leq 0,05$).

Условные обозначения в таблице: ТНП – тип населенного пункта; О/ц – областной центр; г – город; пгт – поселок городского типа; с – село.

ТНП	1994				1996				2001				2008			
	О/ц	г	пгт	с	О/ц	г	пгт	с	О/ц	г	пгт	с	О/ц	Г	пгт	с
В целом, %, N	43 2061	28 1326	6 270	23 1066	43 1736	28 1220	6 264	23 889	46 1681	29 1070	5 204	20 743	45 2041	30 1363	5 233	20 920
1. Управленцы	55	18	3	24	30	48	3	19	49	26	6	19	52	25	6	17
2. Профессионалы	64	22	4	10	63	23	4	10	64	21	5	10	57	25	6	12
3. Полупрофессионалы	47	30	7	16	46	32	6	16	50	29	7	14	50	30	4	16
4. Офисные работники	43	27	6	24	40	30	8	22	46	28	6	20	47	26	7	20
5. Простые работники в сфере обслуживания и торговли	50	26	7	17	45	30	7	18	48	29	5	18	44	27	7	22
6. Работники сельского хозяйства	19	3	5	73	23	9	0	68	13	13	4	70	7	7	0	86
7. Работники ручного физического труда	44	33	5	18	43	34	6	17	48	34	4	14	42	37	4	17
8. Операторы установок и водители	31	31	8	30	28	33	9	30	32	33	8	27	35	34	5	26
9. Разнорабочие	33	25	4	38	34	25	6	35	36	26	5	33	39	27	5	29

Более того, из таблицы 10, построенной по аналогии с таблицей 7³², следует, что к этим двум профессиональным группам, образующим основу средне- и низкоквалифицированной рабочей силы нефизического труда, добавляются разнорабочие, составляющие основу неквалифицированной рабочей силы физического труда.

Таблица 10

**Результат попарного сравнения состава профессиональных групп
в зависимости от пола и типа населенного пункта,
2008 г. (репрезентативная выборка RLMS)³³**

ПОЛ												
	Профессиональные группы											
	0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.		
0. Военнослужащие	³⁴											0.
1. Управленцы												1.
2. Профессионалы												2.
3. Полупрофессионалы												3.
4. Клерки												4.
5. Обслуживание и торговля												5.
6. Работники сельского хозяйства												6.
7. Работники ручного труда												7.

³² При этом стоит учитывать, что для анализа различий между профессиональными группами на основании пола респондента и типа населенного пункта, в котором индивид проживал на момент опроса (и на момент идентификации его профессиональной принадлежности), применялась другая мера непараметрического сравнения, чем в случае с возрастом, – а именно тест Колмогорова-Смирнова. В литературе существует устойчивая позиция относительно того, что тест Колмогорова-Смирнова является более предпочтительным, когда количество категорий выбранных для анализа переменных сильно ограничено (в случае с полом – до двух, с типом населенного пункта – до четырех категорий).

³³ Жирным выделением отмечены статистически значимые результаты ($p\text{-value} \leq 0,05$).

Условные обозначения в таблице: 0. - Военнослужащие; 1. - Управленцы; 2. - Профессионалы; 3. - Полупрофессионалы; 4. - Офисные работники; 5. - Простые работники, занятые в сфере бытового обслуживания и торговли; 6. - Работники сельского хозяйства; 7. - Работники ручного физического труда; 8. - Операторы установок и водители; 9. - Разнорабочие.

³⁴ Поскольку попарное сравнение в данном типе анализа симметрично, то это позволяет разместить результат сравнения групп по переменным «пол» и «ТНП» в одной таблице (диагональ является разделительной линией: нижняя часть под ней относится к типу населенного пункта, верхняя часть – к полу).

8. Промышленные работники												8.
9. Разнорабочие		* ³⁵										9.
	0.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.		
Профессиональные группы												
ТИП НАСЕЛЕННОГО ПУНКТА												

То есть тип населенного пункта (причем вне зависимости от конкретных значений (!)) не является существенным фактором, структурирующим различия *между* этими профессиональными позициями. Как видно из таблиц 10 и 7, заполнение рабочей силой этих профессиональных позиций структурируется из рассмотренных социально-демографических факторов лишь *полом* (преимущественно по линии «физический – нефизический труд») и *возрастом* (как по линии «физический – нефизический труд» (для простых позиций в сфере обслуживания и торговли), так и по линии «квалифицированный – неквалифицированный труд» (для клерков)). Другими словами, можно с некоторой оговоркой сказать, что *рынок низкоквалифицированной и неквалифицированной рабочей силы как бы размазан по стране и не имеет принципиальных отличий в поселенческом разрезе (в отличие от рынка квалифицированной рабочей силы). Эти данные инфраструктурных аспектов развития России как социально-экономической системы значительно дополняют картину о локализации рабочей силы нашей страны.*

В остальных же случаях нельзя сказать, что наблюдается поляризация, скажем, на «город» и «деревню», традиционная для раннеиндустриального этапа развития, хотя из таблицы 9 следует, что неоднородность распределения разных статусов по различным типам населенных пунктов выражена достаточно ярко и она сохраняется годами. Так, в целом 45% работающих россиян проживает сегодня в областных центрах, причем прежде всего речь идет о квалифицированных работниках умственного и нефизического труда (управленцах, профессионалах, полупрофессионалах). Судя по всему, именно с такими пропорциями профессиональная структура рабочей силы нашей страны вошла в фазу реформ в 1990-е годы, когда большая доля квалифицированной рабочей силы, занятой умственным трудом, была сосредоточена в крупных городах и мегаполисах.

Физический труд (включая разнорабочих) также неоднородно распределен по различным типам поселений. Меньше всего рабочих в областных центрах. Основные места проживания промышленных рабочих сегодня – это города, хотя немало их и в селах. Это позволяет говорить, что *всё пространство профессиональных статусов российского общества сегодня структурируется не столько дихотомией «город – деревня», сколько трехчастной системой «крупный город – малый город – деревня».* Причем из таблицы 9 видно, что полноценная конкуренция за квалифицированных работников физического труда может иметь реальные очертания лишь между рынками труда малых городов и деревень. Это не классическое противостояние города и деревни, в рамках которого предполагается прежде всего противостояние культур (городского образа жизни и деревенского уклада). Учитывая характер урбанизации в России, говорить о городском образе жизни в малых городах не приходится. Если попытаться предсказать исход этого противостояния и последствия для профессиональной структуры населения России, то можно сказать, что *линия демаркации пройдет по уровню квалификации. Село сегодня выступает таким типом локальности, в рамках которого происходит сосредоточение низкоквалифицированной и неквалифицированной рабочей силы, занятой физическим трудом* (в среднем в российских деревнях трудятся 28% операторов и водителей и 33% разнорабочих) и этот порядок сохраняется в течение долгих лет. Это однозначно определяет социально-экономический статус села и его роль в ближайшие годы, при условии, что не будут проводиться реформы по созданию привлекательных рабочих мест, ориентированных прежде всего на рабочую силу из городов. И хотя доля разнорабочих на селе с годами падает (с

³⁵ Как видно, тип населенного пункта играет важную роль в различении разнорабочих и управленцев лишь на относительно «слабом» уровне значимости: Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,065.

38% в 1994-м до 29% в 2008-м году), все же присутствие этой категории работников в российских деревнях ощутимо (и статистически значимо), что *сказывается на формировании не только экономического облика, но и соответствующего социального и культурного портрета российского села*. Учитывая, что разнорабочие при этом расселяются относительно равномерно по другим типам поселений, можно говорить об однородности рынков труда в России для той части рабочей силы, которая занята неквалифицированным трудом.

Создание на селе привлекательных рабочих мест, ориентированных на промышленных рабочих из городов, является не только вполне реальным делом, но единственной возможностью сохранить качество трудовых ресурсов российского села, так как группа операторов установок и водителей исторически является единственной категорией работников, которая на протяжении 15 лет успешно сосуществует с разнорабочими и прочими работниками сельского хозяйства.

Как видно, поселенческая дифференциация имеет более сложную природу по сравнению с дифференцирующей ролью пола. Кроме того, связь профессиональной структуры с типом населенного пункта более гибкая, чем связь с полом работника. Если в последнем случае речь идет прежде всего о ставшей классической дифференциации профессий на физический и нефизический труд, то в случае с типом населенного пункта наблюдается поселенческое обособление умственного труда с одновременной поселенческой дифференциацией разных групп рабочих, частично связанной с разницей в уровне их квалификации, а частично – с условиями их проживания.

Итак, следует отметить **всё большую концентрацию работников нефизического труда, обладающих высокой квалификацией, в крупных городах при одновременном сосредоточении работников физического труда с низкой и средней квалификацией в малых городах и селах**. Такая поляризация рабочей силы по характеру и содержанию труда по типам поселений создает дополнительные препятствия для экономического развития. Другими словами, если не предпринять ряд специальных мер, то деградация интеллектуального потенциала народонаселения страны и ухудшение качества ее трудовых ресурсов в целом может затронуть не только отдельные отрасли и профессии, но и определенные типы поселений.

Все это создает диспропорции в экономике. Преобладающий образец задает невысокие стандарты, что подтверждается требованиями большей части рабочих мест к человеческому капиталу работников. И вместе с тем в экономике существуют так называемые «очаги эффективности», сконцентрированные преимущественно в крупных городах. Социологическая теория подсказывает, что город связан не только с большими потоками и запасами ресурсов и разнообразием форм занятости и специализаций, но также с определенными условиями труда и жизни. Ведь, как показывают данные альтернативных исследований³⁶, человеческий капитал приносит большую эффективность, когда работает в паре с другими типами капиталов, например, – с культурным. Все это иллюстрирует довольно печальную картину, поскольку самые застойные рабочие места оказываются связаны с набором социально-демографических показателей. То есть, **если не предпринять ряд мер, то депривация может затронуть не только целые отрасли и профессии, но вместе с тем целые социальные слои**.

Таким образом, проведенный анализ основных тенденций динамики профессиональной структуры в России в период 1990–2000-х годов, а также изменения социально-демографических особенностей и дифференциации по типам поселений представителей различных профессиональных статусов, позволяет обосновать значимость профессиональной структуры как особого объекта социально-экономической политики государства и сформулировать в связи с этим ряд практических рекомендаций:

³⁶ Тихонова Н.Е. Ресурсный подход как новая теоретическая парадигма в стратификационных исследованиях // Социологические исследования, 2006. № 9; Овчинникова Ю.В. Динамика накопления человеческого капитала на фоне других ресурсов // Народонаселение, 2010. № 1.

1) В целях улучшения профессиональной структуры занятого населения в поселенческом разрезе необходимо: в малых городах – повышать долю промышленных рабочих средней и высокой квалификации на основе развития индустрии, вовлечения рабочих в систему непрерывного среднего специального профессионального образования и создания условий для социальной и профессиональной мобильности молодых работников в рамках отраслей и предприятий³⁷; в крупных городах – повышать удельный вес в профессиональной структуре высококвалифицированных специалистов путем расширения сферы интеллектуальных услуг и создания условий для непрерывного образования специалистов.

2) В целях улучшения профессиональной структуры в квалификационном разрезе необходимо прежде всего ограничение притока рабочей силы низкой квалификации из-за рубежа. Это ограничит падение зарплат на такого типа рабочих местах и повысит привлекательность этих рабочих мест для отечественных работников. Рост затрат на рабочую силу приведет к замещению ручного труда машинным. С одной стороны, это повысит производительность труда, а с другой – обеспечит в условиях сокращения притока рабочей силы в экономику вследствие эффекта «демографической ямы» выявление дополнительных работников за счет высвободившейся части рабочей силы. Это существенно смягчит ожидаемый в ближайшие годы дефицит рабочей силы, хотя и потребует дополнительных мер по массовому повышению квалификации многих категорий российских работников³⁸.

3) В целях стимулирования профессиональной мобильности необходимо обеспечить создание системы дополнительного, в том числе финансируемого государством (по крайней мере в части образования высвобождаемых работников), образования для рабочих различной квалификации, причем с разделением стимулируемого характера этого образования по типу населенных пунктов. Наряду с развитием системы дополнительного образования и переквалификации эти меры должны включать экономические и иные льготы семьям из сельской местности, члены которых участвуют в системе образования категории «С» (обучение в ПТУ), а в малых городах – категории «В» (обучение в ссузах). Одновременно должно произойти ужесточение квалификационных требований к управленцам всех уровней и развитие ориентированных специально на них структур дополнительного образования. Это будет не только стимулировать рост квалификации управленческих кадров, но и «переток» профессионалов, вынужденных уходить из своей профессиональной группы в силу сокращения числа соответствующих структурных позиций, прежде всего на рабочие места управленцев, а не полупрофессионалов, технических служащих и т.п.

4) В целях получения более корректной информации о профессиональной структуре населения как объекте управления необходимо совершенствовать систему статистического учета по качеству и характеру имеющихся в экономике рабочих мест. Эта информация позволит своевременно принимать решения по направлению потоков рабочей силы, в том числе смягчать уже существующие отраслевые диспропорции.

³⁷ Горшков М.К., Ключарев Г.А. Непрерывное образование в контексте модернизации. – М.: ИС РАН, ФГНУ ЦСИ, 2011.

³⁸ Автор данной публикации выражает признательность Н.Е. Тихоновой (ИС РАН, НИУ ВШЭ) за поддержку данной работы, а также идеи, часть которых нашли отражение в данном пункте рекомендаций в отношении мер государственной политики. Вместе с тем, особую благодарность автор выражает коллективу ИСЭПН РАН, в частности Е.М. Авраамовой, а также Б.М. Денисенко из Института Демографии НИУ ВШЭ и другим коллегам автора, принимавшим активное участие в обсуждении результатов исследования и выносимых на суд читателя рекомендаций.

PROFESSIONAL STRUCTURE MODERNIZATION POTENTIALITY OF EMPLOYED POPULATION IN RUSSIA

The paper aims to highlight the major aspects of professional structure of employed population to point out its facilitation and discouraging nature in terms of modernization of Russia. Having in the scope of the analysis such realms as dynamic of manual and non-manual workers, qualified and non-qualified portion of the labor force, and educational and demographic features of occupational structure the paper generalizes the crucial outcomes derived from the studies had been accomplished by the author and his colleagues for the recent six years.

Key words: professional structure, professional dynamics, occupational mobility, qualified/non-qualified labor force, manual/non-manual workers, modernization, human potential of labor force.