

3. Профессиональный портрет среднего класса и особенности его эволюции

Средний класс в современной России невозможно представить в отрыве от задаваемой экономикой страны профессиональной структуры России.

Ее нынешнее состояние – яркий результат развития социально-экономических тенденций, начало которым было положено в нашей стране еще в годы перестройки, а в дальнейшем в 1990-е годы. В итоге **картина занятости по отраслям и, главное, по секторам экономики** в настоящее время существенно отличается в России от ситуации в развитых странах (см. таблицу 3.1).

Таблица 3.1

Занятость в различных отраслях и секторах экономики в России, Германии и Великобритании, 2012 и 2013 гг., % от работающих¹

Сектора экономики	Россия, 2013	Германия, 2012	Великобритания, 2012
Первичный сектор	9	3	1
Сельское и лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	7	3	1
Добыча полезных ископаемых	2	0,5	0,4
Вторичный сектор	35	33	23
Обрабатывающие производства (промышленность)	15	23	13
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды; строительство; транспорт и связь	20	10	10
Третичный сектор	30	30	38
Оптовая и розничная торговля, сфера обслуживания, включая ЖКХ и др. услуги	23	22	29
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное обеспечение	7	8	9
Четвертичный сектор	26	36	38
Образование, наука, культура и т. д.	17	23	26
Финансовая деятельность, операции с недвижимым имуществом, информационные и т. п. услуги	9	13	12

¹ Данные по Германии и Великобритании приведены по Европейскому социальному исследованию (ESS – European Social Survey) за 2012 год. Данные по России рассчитаны на основе официальной статистики (http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#; http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/trud10.xls).

Роль этих отличий для развития нашей страны вообще и ситуации с российским средним классом в частности станет понятнее, если учесть, что *доминирование того или иного сектора экономики отражает этап исторического развития, который переживает страна*. Так, доминирование первичного сектора экономики характерно для традиционных, доиндустриальных обществ. Выход на первый план вторичного сектора означает переход страны к индустриальному этапу развития. Доминирующая роль третичного сектора свидетельствует о вступлении в позднеиндустриальную эпоху развития. Для этой эпохи характерно быстрое развитие торговли, ЖКХ, ресторанного бизнеса, рекреационных и сравнительно простых медицинских услуг и т. п., составляющих основу третичного сектора экономики, а также рост занятости в такой отрасли как образование. Фактически на этом этапе решающая роль в производстве переходит от объектов природы (как это было в доиндустриальную эпоху) или оборудования, что характерно для индустриальной эпохи, к человеку как главному фактору производства. Соответственно, и *главным компонентом национального богатства становится в эту эпоху человеческий капитал, а класс, являющийся носителем этой формы национального богатства (именно им и является средний класс), оказывается на позднеиндустриальном этапе развития наиболее массовым классом и начинает играть всевозрастающую роль в жизни общества*. Наконец, переход к постиндустриальному этапу развития отражает рост роли в экономике такого фактора производства как знания и информации в целом, двигателем ее развития становятся знаковые системы — от науки и программного обеспечения до брендов и рекламы. Выход на первый план по значимости четвертичного сектора экономики увеличивает спрос на высококвалифицированных профессионалов и относительно сокращает спрос на другие типы работников, занятость которых предполагает от представителей среднего класса обычно менее высокий уровень квалификации, чем требуется в четвертичном секторе. Для среднего класса эти процессы означают усиление внутриклассовой дифференциации и даже его поляризации.

Если с учетом этих тенденций посмотреть на данные таблицы 3.1, то становится понятно, что и Германия, и Великобритания к началу 2000-х годов уже начали переход к постиндустриальной модели развития, для которой характерна массовая занятость в четвертичном секторе. Большая часть рабочей силы в этих странах (36% и 38% соответственно) работает сейчас именно в отраслях четвертичного сектора, который является «точкой роста» экономики развитых стран. Это неизбежно влечет за собой и рост в структуре их занятости доли профессионалов — фактически это единственная профессиональная группа, по которой в 2000-х годах наблюдался существенный рост (с 13 до 18% в Германии, с 13 до 19% в Великобритании¹). В то же время в России население чаще всего (35%) занято во вторичном секторе экономики, который включает занятость в промышленности, строительстве, транспорте, а также в области производства и распределения электроэнергии, газа и воды. Следовательно, работающие в нем в массе своей — это рабочие, т. е. представители группы, которая независимо от своего уровня доходов не относится к среднему классу (хотя при этом они вполне могут оказаться в составе среднедоходных слоев).

Различия в занятости в России и развитых странах отражают, таким образом, тот факт, что *российское общество находится пока в другой исторической эпохе, нежели ведущие страны Запада, а именно — в эпохе позднеиндустриального развития. Именно для этой эпохи, как показывает исторический опыт, характерен быстрый рост среднего класса и превращение его в доминирующую в обществе*

¹ Данные ESS за 2002 и 2012 гг.

социальную силу. Причем в составе данного класса именно на данном этапе относительно велика доля полупрофессионалов, клерков, служащих и т. п. групп, т. е. представителей среднеквалифицированных «белых воротничков», и относительно ниже, чем это характерно для обществ с доминированием четвертичного сектора экономики, доля профессионалов. Обе эти тенденции (как общего роста среднего класса, так и увеличения в его составе более быстрыми темпами группы среднеквалифицированных работников нефизического труда) фиксируются при рассмотрении профессионального портрета СК применительно к России (см. таблицу 3.2).

Таблица 3.2

**Динамика профессионального портрета различных групп населения,
2003/2014 гг., % от работающих**

Профессиональные группы	Средний класс, в т. ч.				Потенциальный СК		Остальное население	
	Ядро СК		Периферия ядра СК		2003	2014	2003	2014
	2003	2014	2003	2014				
Руководители всех уровней, предприниматели и самозанятые	34	20	29	12	18	7	1	1
Специалисты, работа которых предполагает использование высшего образования	67	80	24	5	45	22	2	1
Прочие работники нефизического труда (Полупрофессионалы, клерки, рядовые работники в сфере торговли и бытового обслуживания)	0	0	47	83	37	71	8	8
Рабочие	0	0	0	0	0	0	90	90

Данные таблицы 3.2 выявляют две основных тенденции. Во-первых, *основу ядра СК составляет возросшая доля профессионалов, а также заметно уменьшающаяся доля руководителей всех уровней и предпринимателей*, а во-вторых, *что основная масса входивших в 2003 г. в состав периферии ядра СК руководителей и профессионалов к настоящему времени перешла в ядро СК, где, собственно, по своему профессиональному статусу и должна находиться*. Это произошло, прежде всего, за счет повышения их благосостояния и сопутствующего ему формирования идентичностей средних слоев. В результате *ядро СК и его периферия стали гораздо более гомогенными по своему профессиональному составу, чем в начале 2000-х годов*. Этот процесс можно оценить как несомненно позитивный и отражающий общие закономерности формирования массового среднего класса в позднеиндустриальную эпоху в любой стране мира.

Отчасти, как видно из данных таблицы 3.2, эти тенденции затронули и потенциальный СК, куда, в отличие от ситуации 10-летней давности, входят теперь в первую очередь уже не профессионалы и руководители бюджетных отраслей (перешедшие в массе своей за это время в основном в ядро СК и, отчасти, в его периферию), а другие представители работников нефизического труда, к тому же с относительно более низким качеством человеческого и культурного капитала, чем у представителей тех же профессиональных групп в составе СК¹. Тем не ме-

¹ Все профессиональные группы (за исключением профессионалов, т. е. специалистов, работающих на должностях, предполагающих высшее образование) в составе потенциального СК имеют более низкий образовательный уровень, чем те же группы в СК. При этом, как было показано в разделе 1, представители потенциального СК имеют обычно за счет первичной социализации в другой среде заметно худший культурный капитал, чем даже представители периферии ядра СК. Это, естественно, делает их менее конкурентоспособными на рынке труда.

нее, почти 30% в потенциальном СК составляют все-таки работники, которые, по крайней мере, по своему профессиональному статусу, могли бы попасть, при лучшем материальном положении и иной самоидентификации, даже в состав ядра СК.

Что это значит с точки зрения **возможностей расширения российского среднего класса**? Это означает, что при устранении необоснованных отраслевых, региональных, поселенческих и т. п. диспропорций в оплате труда высококвалифицированных специалистов, а также при дальнейшем совершенствовании социальной политики в СК страны может войти дополнительно еще 2-3% населения. Еще на 5-6% СК мог бы увеличиться при определенных изменениях социальной политики за счет пенсионеров с достаточно высоким образовательным уровнем, которые по их прошлому социальному статусу и, будучи на пенсии, должны были бы относиться к СК. Тем самым, максимальный ресурс расширения СК при наиболее благополучных условиях составляет в сумме порядка 8-10% населения страны.

При этом можно было предположить, что ресурс расширения СК насчитывает все те 19%, которые составляют потенциальный СК, а не половину этой группы. Однако на самом деле это не так. Дело в том, что часть работников нефизического труда даже в развитых странах относится к низшему классу как в силу особенностей их занятости (например, продавец в ларьке или приемщица химчистки в райцентре), так и вытекающего из нее уровня благосостояния. В основе данной социально-классовой принадлежности лежит низкое качество их человеческого капитала, не позволяющего получать на него дополнительные доходы. Речь в этих случаях идет лишь об оплате простой физической способности к труду, как и у низкоквалифицированных рабочих. Учитывая низкий уровень образования подавляющего большинства входящих в потенциальный СК россиян, а также тот факт, что в массе своей работающие его представители — это работники торговли и бытового обслуживания (почти 40% от численности работающих представителей этой группы в целом), понятно, что к СК они не только в настоящий период, но и в будущем отнесены быть не могут.

Все это позволяет утверждать, что с учетом реально имеющегося ресурса *максимально возможная численность среднего класса при нынешней отраслевой структуре экономики России составляет порядка половины населения. Это, конечно, не «общество двух третей», которые были характерны для развитых западно-европейских стран в 1960-1970-е гг., т. е. в период нахождения их на таком же этапе позднеиндустриального развития, на котором находится в нынешний исторический период Россия, но все-таки общество достаточно массового среднего класса.*

Таким образом, если говорить о специфике российской ситуации со СК по отношению к ситуации со СК в западных странах в настоящее время, то она заключается отнюдь не в численности СК и даже не в уровне благосостояния российского среднего класса. *Специфика российской ситуации со средним классом заключается, прежде всего, в относительно низкой доле в составе работающих представителей СК занятых в четвертичном секторе экономики по сравнению с наиболее развитыми странами Запада, а также в растущей доле в нем периферийных для данного класса профессиональных статусов* (для сравнения — если доля специалистов средней квалификации выросла в России с 2002 по 2012 годы с 17 до 19%, то в Германии она сократилась за это время с 21 до 19%, в Великобритании — с 12 до 11%¹ и т. д.). В итоге, если в наиболее развитых странах эволюция среднего класса идет в настоящее время по линии его поляризации, то есть увеличения в нем доли занятых на рабочих местах как низкой, так и высокой квалификации

¹ Данные ESS.

с сокращением средних позиций, то *российский средний класс прирастает, прежде всего, среднеквалифицированной рабочей силой, занятой рутинным нефизическим трудом*. И в этом отношении ситуация с российским СК напоминает процессы, которые имели место в таких западно-европейских странах как Германия, Великобритания и др. 50 лет назад. Как тогда в этих странах, так и сегодня в России фактически рост СК происходит за счет рабочей силы, представленной, с одной стороны, служащими, а с другой — рядовыми работниками сферы торговли и бытового обслуживания со сравнительно высоким уровнем образования (не ниже среднего специального).

Еще раз подчеркнем — эти отличия закономерны, поскольку ключевая тенденция экстенсивного роста российского СК прежде всего¹ за счет однородной рабочей силы средней квалификации является отражением специфики того этапа развития, на которой находится сегодня российская экономика, а также рентоориентированного характера последней. В результате в ней растет занятость на рабочих местах средней и низкой квалификации и в очень незначительном количестве создаются рабочие места, предполагающие высококвалифицированный нефизический труд. *Лишь вследствие положительной внешнеэкономической конъюнктуры, связанной с высокими ценами на энергоносители, такая модель экономического роста позволяет обеспечивать повышение средней заработной платы по стране. Причем происходит это во многом в силу действия перераспределительных, а не рыночных механизмов.*

Рост доходов населения в целом и СК в частности, при такой модели его расширения, носит временный характер, и при любых кризисных явлениях в экономике можно ожидать сокращения российского среднего класса. Доказательство тому можно было наблюдать в 2008–2009 гг., когда в результате финансово-экономического кризиса заметно «осыпалась» именно периферия ядра СК (в 2009 г. она сократилась по сравнению с предкризисным периодом на четверть — с 20 до 15%). *Фундаментальное расширение среднего класса и его устойчивый рост возможны только при завершении в России позднеиндустриального этапа развития и начале перехода к постиндустриальной модели развития, т. е. развития в России «экономики знаний» на фоне диверсифицированной структуры экономики в целом.*

В связи с этим особенно важно подчеркнуть, что уже сегодня *именно четвертичный сектор экономики, представленный такими отраслями как наука, научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки, образование, культура, финансовая деятельность, консалтинг и т. п., в массовом масштабе обеспечивает в России рабочими местами представителей СК, особенно — его ядра* (см. рис. 3.1). И в этом отношении ситуация в России напоминает ситуацию в развитых странах, только в них эта тенденция выражена гораздо ярче — так, например, в Германии до 70% профессионалов занято в отраслях четвертичного сектора экономики.

Как видно на рис. 3.1, ядро СК почти на 60% концентрируется в России именно в четвертичном секторе экономики, работа в котором предполагает не просто наличие высшего образования, но зачастую уникальную квалификацию. Именно занятость в четвертичном секторе экономики в ядре среднего класса

¹ Речь в данном случае идет о тенденции, которая может продолжиться в будущем. Если же говорить о прошедших годах, то наряду с ней действовала и другая тенденция — в состав ядра СК, как упоминалось выше, перешли из его периферии и даже потенциального СК многие представители профессионалов и руководителей, а доля ядра СК выросла в составе населения за последние 10 лет в полтора раза — с 11 до 16%. Однако эта тенденция была все же менее мощной, и если изменение статуса высококвалифицированной рабочей силы затронуло 5% россиян, то в процесс расширения периферии СК оказались вовлечены 8% россиян.

вносит однозначность в картину рабочих мест, которые занимают представители этой части СК. Так, работники четвертичного сектора ядра СК на 90% состоят из профессионалов. Можно даже сказать, что *профессионалы, занятые в бюджетных отраслях четвертичного сектора экономики, по сути дела являются сегодня своего рода «лицом» ядра российского среднего класса*, и лицо это преимущественно женское. При этом для руководителей, попавших в ядро СК, наиболее типичной является занятость на частных и приватизированных предприятиях вторичного и третичного сектора. А этот лик ядра СК имеет уже четко выраженные мужские черты.

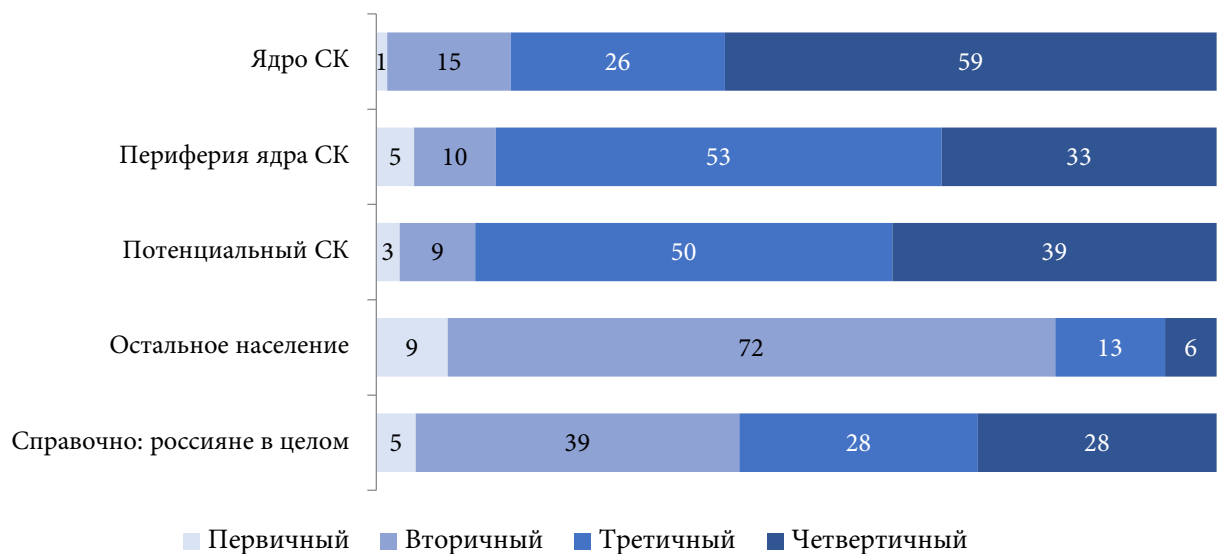


Рис. 3.1. Занятость различных групп населения по секторам экономики, 2014 г., % от работающих

Представители периферии ядра СК и потенциального СК, независимо от их профессионального статуса, заняты в настоящее время в основном в третичном, а остальное население — во вторичном секторе экономики. Более того, профессиональный состав периферии ядра СК — это как бы «ядро СК наоборот». *Если ядро СК — это в основном профессионалы четвертичного сектора экономики, то его периферия — это в основном рядовые служащие или работники в сфере торговли и бытового обслуживания*. Причем если работники торговли и сферы услуг из третичного сектора представляют собой типичный портрет представителя периферии ядра СК в современной России, то рядовые служащие и офисный персонал, для которых относительно чаще характерна занятость во вторичном и четвертичном секторе экономики (см. таблицу 3.3), выступают своего рода «связующим звеном» между ядром среднего класса и его периферией.

Анализ распределения представителей СК по секторам экономики и профессиональным статусам демонстрирует, что *российский средний класс — это сложный, гетерогенный феномен, в котором как бы «встречаются» две разные эпохи экономического развития, с разными требованиями к рабочей силе, с разными квалификационными стандартами, мотивацией и образом мышления*. Как же эта гетерогенность проявляется в деятельности, которую предполагают рабочие места представителей российского СК, и их человеческом капитале?

Таблица 3.3

**Профессиональный портрет различных групп населения
в зависимости от сектора экономики, в котором они работают, 2014 г.¹, % от работающих**

Профессиональные группы	Средний класс, в т. ч.								Потенциальный СК				Остальное население			
	Ядро СК				Периферия ядра СК											
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Руководители всех уровней, предприниматели и самозанятые	50	32	30	10	28	28	11	8	50	18	4	6	0	0	3	4
Профессионалы	50	68	70	90	29	0	2	9	50	46	6	38	3	0	0	15
Полупрофессионалы и клерки	0	0	0	0	43	64	34	78	0	27	24	46	0	1	7	29
Рядовые работники в сфере торговли и бытового обслуживания	0	0	0	0	0	7	53	5	0	9	66	10	0	0	36	4
Рабочие													97	99	53	48

Для того чтобы ответить на этот вопрос, рассмотрим сначала некоторые **особенности человеческого капитала** представителей российского СК, т. е. их образования и квалификации, а затем – некоторые особенности их деятельности на рабочих местах.

Таблица 3.4

Динамика образовательного уровня представителей различных профессиональных групп в России, 2003 / 2014 гг., % от работающих

Образование	Руководители всех уровней, предприниматели и самозанятые		Профессионалы		Прочие работники нефизического труда (офисный персонал, работники торговли и т. д.)		Рабочие		В целом по занятому населению	
	2003	2014	2003	2014	2003	2014	2003	2014	2003	2014
<i>Формальный уровень образования</i>										
Ниже общего среднего	1	0	0	0	3	2	9	6	5	3
Общее среднее	9	2	4	0	14	18	35	31	20	18
Среднее специальное и незаконченное высшее	36	30	17	5	66	71	52	62	44	48
Высшее	54	68	79	95	17	9	4	1	31	31

¹ Сокращения в таблице: «I» соответствует первичному сектору, «II» – вторичному, «III» – третичному, «IV» – четвертичному.

Продолжение таблицы 3.4

Образование	Руководители всех уровней, предприниматели и самозанятые		Профессионалы		Прочие работники нефизического труда (офисный персонал, работники торговли и т. д.)		Рабочие		В целом по занятому населению	
	2003	2014	2003	2014	2003	2014	2003	2014	2003	2014
<i>Число лет дневного обучения*</i>										
Менее 10 лет	-	19	-	15	-	18	-	19	-	18
10-11 лет	-	5	-	3	-	20	-	33	-	19
12-14 лет	-	26	-	9	-	51	-	45	-	36
15 лет	-	24	-	34	-	7	-	2	-	14
16 и более лет	-	26	-	39	-	4	-	1	-	13

* В 2003 г. этот вопрос в анкете отсутствовал.

Если говорить об **образовании**, то, как свидетельствуют данные таблицы 3.4, доля выпускников вузов среди занятых остается в России по-прежнему одной из самых высоких в мире (31%). При этом типичным для профессиональных статусов, характерных для ядра СК, все в большей степени становится наличие высшего образования (доля его обладателей среди руководителей и предпринимателей увеличилась за последние годы в ядре СК с 54 до 68%, а среди профессионалов – с 79 до 95%). Для прочих работников нефизического труда все более характерно становится при этом среднее специальное образование.

Еще 10 лет назад в российской экономике гораздо чаще встречались случаи, когда на рабочих местах, предполагающих высшее образование, работали люди, его не имеющие, при этом люди с высшим образованием массово работали на несоответствующих их уровню образования рабочих местах. Сейчас такое положение дел стало скорее исключением. Из данных таблицы 3.4. видно, например, что среди российских рабочих доля лиц с высшим образованием сократилась в 4 раза (с 4 до 1%), а среди «белых воротничков» средней квалификации и рядовых работников сферы торговли и бытового обслуживания – почти в 2 раза (с 17 до 9%). Это, несомненно, положительная тенденция, позволяющая говорить о *все большей определенности в России портрета различных профессиональных статусов, росте четкости требований, предъявляемых к работникам, занимающим соответствующие профессиональные позиции.*

В то же время представленные данные наглядно показывают, что *качество высшего образования даже у профессионалов очень разное*, и если высшее образование как таковое имеют среди них 95%, то дневное высшее образование – 73%. Впрочем, это не отменяет того факта, что доля имеющих дневное высшее образование среди профессионалов в 1,5-2 раза выше, чем среди имеющих тот же образовательный уровень предпринимателей, руководителей и остальных представителей нефизического труда, и что именно группа профессионалов имеет самые высокие показатели качества своего человеческого капитала.

В связи с характеристикой образовательного уровня различных профессиональных групп особо следует отметить и то, что рынок высшего образования в России до сих пор «перегрет». Соответственно, *наличие высшего образования отнюдь не гарантирует его*

обладателям попадания в состав СК, хотя вероятность попасть в него стала для них сегодня намного выше, чем 10 лет назад. Так, высшее образование в настоящее время является гарантией попадания в СК почти для 90% выпускников российских вузов, в то время как в 2003 году лишь две трети обладателей высшего образования входили в его состав.

С другой стороны, в самом СК обладатели высшего образования все чаще стали попадать в его ядро – среди тех, кто имеет в современной России высшее образование три четверти оказываются в ядре СК, еще 11% – в его периферии, каждый десятый из них оказывается в потенциальном СК и очень мало (3%) попадают в группу «остальное население». Данная положительная тенденция свидетельствует о том, что за последние 10 лет наличие высшего образования стало ощутимее влиять на жизненные шансы у его обладателей. При этом среднее специальное образование в настоящее время в России такой роли не играет (см. таблицу 3.5).

Таблица 3.5

Динамика особенностей человеческого капитала различных групп населения, 2003/2014 гг., % от работающих

Образование	Средний класс, в т. ч.				Потенциальный СК		Остальное население	
	Ядро СК		Периферия ядра СК		2003	2014	2003	2014
	2003	2014	2003	2014				
Формальный уровень образования								
Ниже среднего специального	0	0	0	0	18	31	44	40
Среднее специальное и незаконченное высшее	7	1	69	84	38	42	50	58
Высшее	93	99	31	16	44	27	6	2
Число лет дневного обучения*								
Менее 10 лет	-	14	-	20	-	13	-	19
10-11 лет	-	2	-	9	-	26	-	34
12-14 лет	-	8	-	55	-	38	-	42
15 лет	-	37	-	9	-	12	-	3
16 и более лет	-	39	-	7	-	11	-	2

*В 2003 г. этот вопрос в анкете отсутствовал.

Комментируя данные таблицы 3.5, следует отметить также, что за последние 10 лет за счет перехода в состав СК наиболее образованной части потенциального СК образовательный уровень последнего заметно понизился, и если в 2003 году высшее образование в нем имели 44%, то в 2014 г. этот показатель сократился до 27%, а наиболее распространенным в нем стало среднее специальное образование. Однако более значимо то, что треть потенциального СК вообще не имеет профессионального образования даже второй ступени. Это заведомо не позволяет ей получать доходы на свой человеческий капитал и означает необходимость рассматривать ее как аналог неквалифицированных рабочих, только с нефизическим характером труда.

Анализ данных таблицы 3.5 показывает также, что три четверти ядра СК (76%) потратило на обучение 15 лет и более, причем больше половины из них потратили на формирование своего общего человеческого капитала 16 и более лет. Кроме того, нетрудно заметить, что периферия ядра российского СК теперь

состоит в основном из работников со средним специальным образованием, потребовавшим 12-14 лет обучения. Как уже упоминалось выше, отчасти эти люди пришли в СК «извне» на места профессионалов, перешедших из периферии в ядро среднего СК. Это неизбежно привело к снижению качества человеческого капитала периферии ядра СК.

Важно подчеркнуть в связи с этим, что качественный человеческий капитал у представителей периферии ядра СК сегодня востребован только в четвертичном секторе экономики (см. таблицу 3.6). Именно в нем работает основная часть обладателей высшего образования не только из ядра СК, но и из его периферии и даже из потенциального СК – в четвертичном секторе экономики сосредоточены почти две трети периферии ядра СК и потенциального СК с высшим образованием. Более того – по 62-63% из них имеют по 15 и более лет дневного обучения. Тот факт, что россияне с такими особенностями человеческого капитала оказываются в периферии ядра СК и даже в потенциальном СК показывает, что либо часть из них занята на рабочих местах, где не требуется все многообразие имеющегося у них человеческого капитала (что означает, что он в российской экономике имеется в переизбытке), либо он используется, но не оплачивается соответствующим образом. Судя по всему, верны оба эти объяснения.

Таблица 3.6

Образование представителей различных групп населения, работающих в разных секторах экономики, 2014 г.¹, % от работающих

Сектор занятости	Средний класс, в т. ч.				Потенциальный СК			Остальное население		
	Ядро СК		Периферия ядра СК		Ниже ср. спец.	Ср. спец. и н/высшее	Высшее	Ниже ср. спец.	Ср. спец. и н/высшее	Высшее
	Ср. спец. и н/высшее	Высшее	Ср. спец. и н/высшее	Высшее						
I		1	3	3	3	0	3	15	5	0
II		18	9	3	10	0	19	61	81	45
III	33	24	58	29	70	63	17	19	8	9
IV	67	57	30	65	17	37	61	5	6	46

Таким образом, в целом расширение СК в последнее десятилетие привело к разнонаправленным тенденциям изменения образовательного уровня его представителей. С одной стороны, в него вошли россияне с высшим образованием, которые еще в 2003 году в него не входили, и, в результате, подавляющее большинство лиц с высшим образованием оказывается сегодня в России в составе СК, при этом во все большей степени – в его ядре. С другой стороны, одновременно шло массовое увеличение в нем доли работников со средним специальным образованием, во все большей степени концентрирующихся на периферийных для среднего класса позициях. Действие двух этих тенденций привело, с одной стороны, к гораздо большему соответствию профессиональных статусов и образовательного уровня представителей как ядра СК, так и его периферии с одновременным все большим расхождением и их образовательного уровня, и профессиональных статусов между собой.

¹ Сокращения в таблице: «I» соответствует первичному сектору, «II» – вторичному, «III» – третичному, «IV» – четвертичному.

С другой же стороны, оно привело к тому, что общая «образовательная композиция» среднего класса за последние 10 лет, несмотря на его расширение, практически не изменилась — соотношение работающих с высшим и средним специальным образованием в СК сегодня составляет 60:40, примерно столько же (59:41) было в 2003 году.

Однако формальный уровень образования — далеко не единственное, что определяет качество человеческого капитала работника в современном мире. Не менее важны его **навыки и компетенции**, среди которых и навык использования в работе информационных технологий, и навык самообразования, и многое другое. Как же обстоят сегодня дела с этими компонентами человеческого капитала российского среднего класса? Посмотрим сначала на ситуацию с навыком использования информационных технологий в ходе своей производственной деятельности (см. таблицу 3.7).

Таблица 3.7

Навыки, которые представители различных групп населения используют в своей работе, 2014 г., % от работающих

Частота использования различных навыков	Средний класс, в т. ч.		Потенциальный СК	Остальное население
	Ядро СК	Периферия ядра СК		
<i>Работы на компьютере</i>				
Ежедневно	67	35	37	9
Иногда	27	22	21	7
Работа не предполагает использование этих навыков или эти навыки отсутствуют	6	43	42	84
<i>Работы с использованием Интернета</i>				
Ежедневно	51	22	21	5
Иногда	35	24	27	6
Работа не предполагает использование этих навыков или эти навыки отсутствуют	14	54	52	89
<i>Работы с применением иностранного языка</i>				
Ежедневно	8	3	2	1
Иногда	19	5	7	1
Работа не предполагает использование этих навыков или эти навыки отсутствуют	73	92	91	98

Как свидетельствуют данные таблицы 3.7, *интенсивность использования информационных технологий в ядре СК значительно выше, чем среди других групп работающего населения*. Масштабы использования информационных технологий на рабочем месте среди работающих россиян из периферии СК и потенциального СК в разы ниже. Что же касается представителей остального населения, то в их работе умение пользоваться компьютером и, тем более, Интернетом, в подавляющей массе случаев (84-89%) вообще не нужно.

Говоря о различиях в этой области составляющих СК профессиональных групп, следует отметить, что сегодня работа подавляющего большинства руководителей, входящих в ядро СК, предполагает ежедневное использование компьютера и Интернета (81 и 67%, соответственно). При этом лишь 63% специалистов

с высшим образованием, входящих в ядро СК, ежедневно используют компьютер в своей работе, и всего 47% ежедневно выходят в сеть. Это, разумеется, не означает, что профессионалы из ядра СК хуже своих руководителей разбираются в компьютерах или не знают, как работать в интернете, но означает, что работа значительной их части предполагает лишь эпизодическое обращение к этим навыкам или вообще их не предполагает. Это одно из важных отличий России от развитых стран, где работа профессионалов давно уже немыслима без постоянного использования информационных технологий.

Отметим в связи с этим также, что данные исследования свидетельствуют об очень *слабом проникновении информационных технологий не только в производственную деятельность СК, но и в российскую экономику в целом, несмотря на быстрое освоение россиянами компьютерных технологий как таковых* — лишь 21% работающих россиян сегодня вообще не использует компьютера при том, что три четверти (73%) пользуется компьютером, по меньшей мере, несколько раз в неделю. Однако на работе используют компьютерные технологии в 1,5 раза меньшее их число — всего 47% работающих россиян. Важно отметить и то, что значительный разрыв между численностью использующих информационные технологии дома и на работе характеризует все профессиональные группы. Максимальных значений этот разрыв достигает у рабочих — у них он практически четырехкратный (54 к 13%).

Очень мало затребован в российской экономике и навык владения иностранным языком. В этом плане можно говорить о сохранении «закрытости» российского профессионального поля. Даже у ядра СК, представители которого, будучи в массе своей профессионалами, должны были бы хотя бы иногда знакомиться с иностранной литературой по их специализации, три четверти убеждены, что их работа вообще не предполагает использования иностранного языка. В то же время, надо подчеркнуть, что в этой области в последние годы происходят изменения. Так, в 2003 году доля россиян из ядра СК, работа которых, по их мнению, предполагала знание и использование иностранного языка, составляла 20% против 27% в 2014 г., увеличившись за 10 лет, как видим, в 1,4 раза. Однако это не меняет того факта, что в целом нынешняя система стимулирования труда просто не предполагает вовлечения подавляющей массы россиян в использование знаний иностранного языка у себя на работе даже если эти знания у них есть.

В то же время доход для работника от наличия у него соответствующих навыков на тех рабочих местах, где они востребованы, заметно отличается от дохода на аналогичных рабочих местах, но не предполагающих использования соответствующих навыков. Так, например, в 2013 г. индивидуальный доход представителей ядра СК, постоянно использовавших на своих рабочих местах компьютер, в половине случаев был более 20 тыс. рублей, в т. ч. в 13% случаев — выше 40 тыс. рублей. В то же время у тех, чья работа не требовала использования компьютера, более 20 тыс. рублей получали лишь 23% группы, а свыше 40 тыс. — только 4%. Для иностранного языка этот разрыв был еще больше.

Поскольку концентрация рабочих мест, на которых эти навыки востребованы, в ядре СК существенно выше, чем в какой-либо другой профессиональной группе, то, с одной стороны, это формирует определенные поведенческие паттерны у его представителей, определяемые характерным для его наиболее продвинутой части набором знаний и навыков «из будущей жизни», т. е. постиндустриальной эпохи экономического развития. С другой же стороны, повышенная отдача на рабочих местах, предполагающих не только высшее образование, но и владение рядом навыков, стимулирует представителей ядра СК к их освоению.

Поэтому не удивительно, что доля людей, которые тратят свой досуг на дополнительное образование и повышение квалификации, в ядре СК в 2,5 раза выше (15%), чем в целом по стране (6% — см. рис. 3.2). При этом среди профессионалов и руководителей из ядра СК, занятых в четвертичном секторе экономики, их доля выше средней по стране в 3,5 раза (21%) — и это 80% всех россиян, которые вообще инвестируют свободное время в свой человеческий капитал.

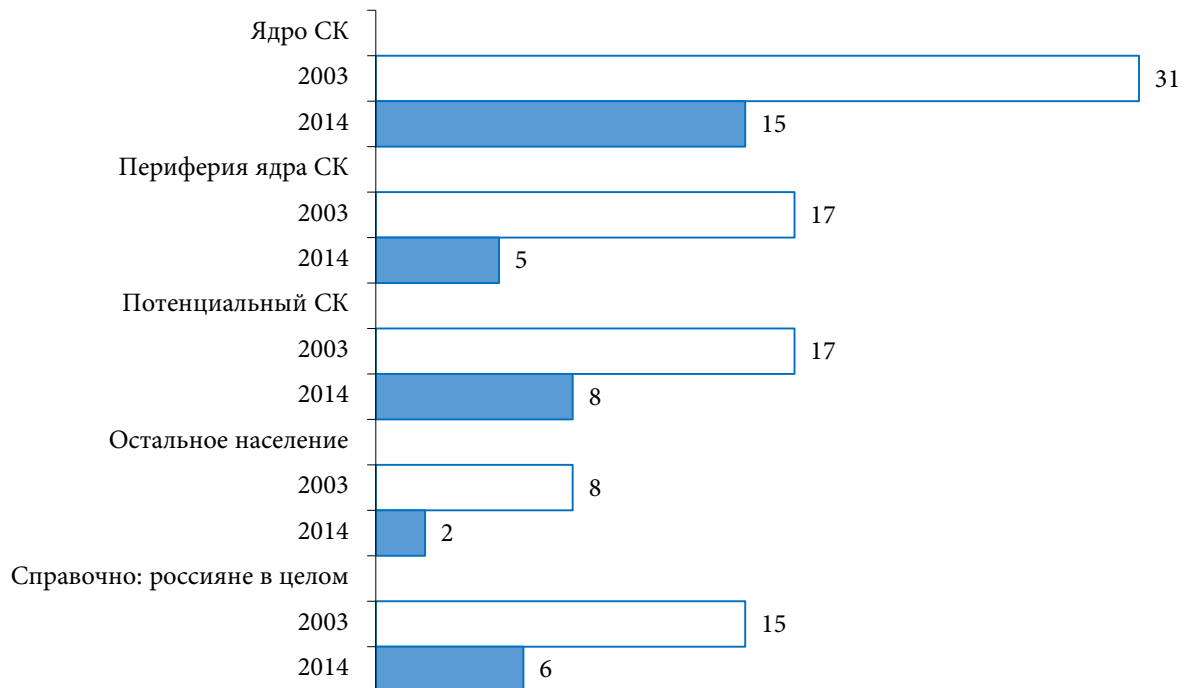


Рис. 3.2. Динамика использования свободного времени в целях получения дополнительного образования и повышения квалификации в различных группах населения, 2003 / 2014 гг., % от работающих

Итак, *представители ядра СК сейчас резко выделяются на фоне всех остальных групп населения большей распространенностью использования своего свободного времени для самостоятельного дополнительного образования и повышения квалификации.* Однако не может не тревожить тот факт, что даже в ядре СК доля инвестирующих свое свободное время в повышение квалификации за 10 лет сократилась вдвое. *Сворачивание инвестиций в дополнительное образование и квалификацию в СК является отражением общероссийской тенденции сокращения инвестиций населения в свой человеческий капитал — с 15% в 2003 году до 6% в 2014 году.*

Как видно из рис. 3.3, *эти тенденции затронули главным образом четыре профессиональные группы работников: 1) руководителей, предпринимателей и самозанятых (сокращение в 2,5 раза), 2) рядовых работников сферы торговли и услуг (сокращение в 12 раз) и 3) рабочих (сокращение в 7 раз).* При этом, как показывают данные наших прошлых исследований, если первая группа раньше повышала квалификацию ради улучшения карьерных перспектив по своей основной специальности, то представители второй и третьей групп делали это ради смены сферы деятельности и перехода в состав «белых воротничков». Эти мотивации, как видим, уже не стимулируют их повышать свою квалификацию в нынешних условиях столь же массово, как это было в период незавершившейся структурной перестройки экономики.

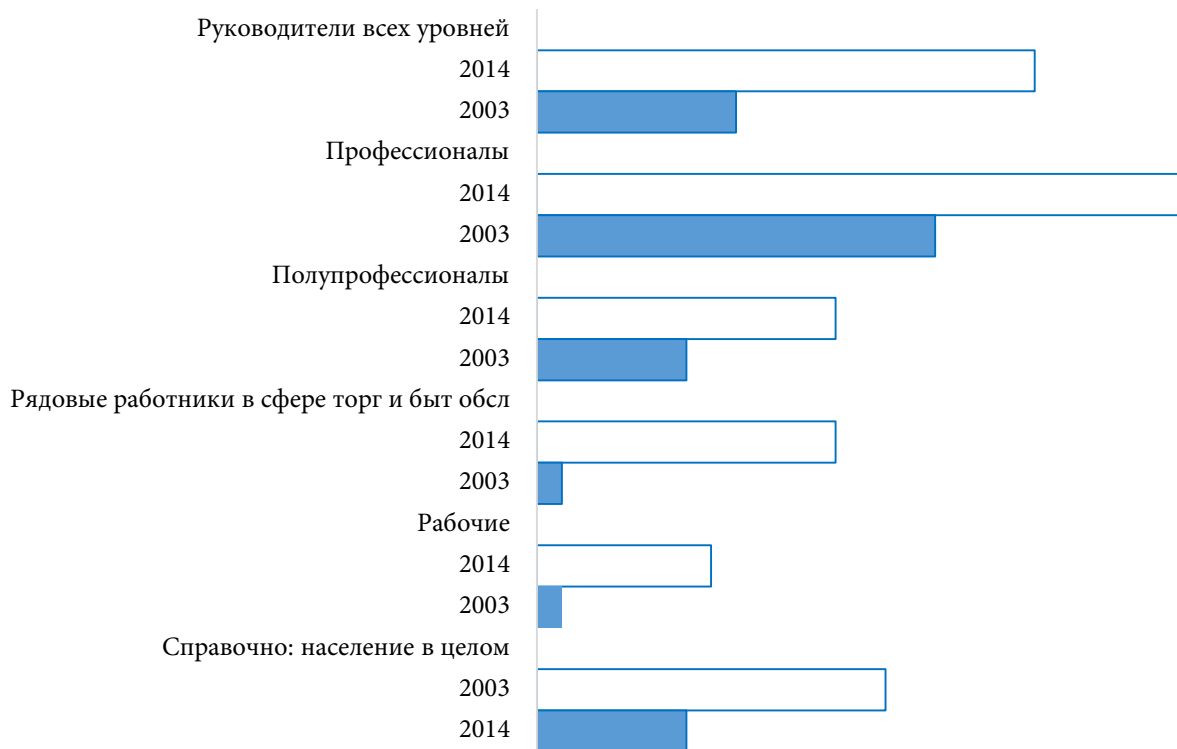


Рис. 3.3. Динамика использования свободного времени для получения дополнительного образования и повышения квалификации в различных профессиональных группах, 2003/2014 гг., % от работающих

В то же время, сокращение уровня инвестиций свободного времени в свой человеческий капитал, хотя и отразилось на снижении уровня этих инвестиций среди профессионалов, но произошло в меньшем масштабе (в 1,6 раза, по населению в целом это падение было в 2,2 раза). Это связано со спецификой трудовых мотиваций, в том числе — в отношении к повышению своей квалификации в группе профессионалов. Фактически профессионалы остаются сегодня в России наиболее внутренне мотивированной на постоянное поддержание и наращивание своего человеческого капитала группой. Однако, как видно на рис. 3.3, и в ней процент «энтузиастов» невысок и быстро сокращается. Кроме того, не все профессионалы продолжают повышать свою квалификацию в равной степени — это делают, прежде всего, те из них, кто занят в четвертичном секторе экономики.

Видимо, относительным падением заинтересованности в повышении своей квалификации объясняется и рост позитивных оценок доступности необходимых знаний (см. рис. 3.4). На сегодняшний день в ядре СК практически нет людей, которые бы оценивали эти возможности как неудовлетворительные, а в его периферии этой точки зрения придерживается лишь каждый десятый. Это является отражением общероссийской тенденции, затронувшей все слои населения. Так, масштаб пессимистичных оценок работающими россиянами своих возможностей получения необходимого образования и навыков снизился за период с 2003 по 2014 г. в 2,7 раза (с 35 до 13%).



Рис. 3.4. Динамика оценок своих возможностей получения необходимого образования и знаний в различных группах населения, 2003/2014 гг., % от работающих

Таким образом, россияне вообще и представители СК в частности гораздо реже стали прикладывать усилия для наращивания и даже поддержания своего человеческого капитала, само это наращивание стало в гораздо меньшей степени предопределять их карьерные перспективы, и в этих условиях их озабоченность возможностью новых знаний заметно снизилась.

Причина всех этих негативных тенденций в области человеческого капитала СК – завершение структурной перестройки экономики, прекращение создания в массовом масштабе новых рабочих мест, требующих высококвалифицированного труда, и вытекающее из этого для работников сокращение возможности использовать дополнительные знания для карьерной мобильности. Людей с высшим образованием, имеющих навыки использования информационных технологий и хотя бы в какой-то степени знающих иностранные языки, в России сейчас больше, чем рабочих мест, где требуются эти характеристики человеческого капитала. В итоге они уже не гарантируют карьерного роста, выступая дополнительными бонусами скорее для работодателей, чем для работников.

В то же время в 2003 г. накопление новых знаний и навыков очень четко коррелировало с положительными изменениями в сфере карьерных перспектив и работы в целом. Так, 32% из тех, кто в 2003 г. тратил свое свободное время на дополнительное образование и повышение квалификации, удалось в тот период получить повышение на работе или найти новую, более подходящую работу. В 2014 г. этот показатель сократился в 2,5 раза – до 13%. Таким образом, падение

интереса к наращиванию своего человеческого капитала связано не столько с процессами, обусловленными спецификой внутренней эволюции самого среднего класса, в частности его расширения, сколько с общими тенденциями в экономике страны, затрагивающими перспективы мобильности людей. При этом в наибольшей степени от закрытия «социальных лифтов» пострадал именно СК — так, за последние 10 лет относительная доля тех россиян, кто получил повышение на работе или которым удалось найти новую, более подходящую работу, сократилась почти втрое (с 17 до 6%). В то же время в СК динамика изменений как в карьере, так и в профессии гораздо более удручающая — число добившихся в этих областях положительных сдвигов за последние три года уменьшилось с 2003 по 2014 год с 40 до 14% в ядре среднего класса, и с 25 до 5% в его периферии. Таким образом, негативные макроэкономические тенденции немало способствовали качественным метаморфозам среднего класса.

Рассмотрим теперь **характеристики деятельности российского СК на его рабочих местах**, прямо влияющие на его отношение к своей работе и отношение к своему человеческому капиталу. В их числе, прежде всего, **властный ресурс** (в том числе существующий в форме ресурса влияния) у себя на работе.

Таблица 3.8

Динамика ресурса влияния на принятие решений у разных профессиональных групп, 2003/2014 гг., %

Ресурс влияния	Руководители всех уровней, предприниматели и самозанятые		Профессионалы		Прочие работники нефизического труда		Рабочие	
	2003	2014	2003	2014	2003	2014	2003	2014
В рамках всего предприятия	44	33	8	5	4	3	1	3
В рамках своего подразделения	42	50	46	45	25	22	16	16
От него на работе вообще ничего не зависит	14	17	46	50	71	77	83	81

Как видно из данных таблицы 3.8, помимо отмеченных выше тенденций снижения шансов на улучшения в карьере и сокращение инвестиций в наращивание своего человеческого капитала, в последние годы в среднем классе наблюдается существенное снижение объема влияния на рабочем месте, причем как в рамках предприятия в целом, так и рамках своего подразделения, и, как следствие, имеет место значительное увеличение доли россиян, от решений которых, по их собственному мнению, ничего не зависит. А ведь ресурс влияния — одна из ключевых характеристик любой производственной деятельности, заметно влияющая на самоощущение человека на работе и его трудовые мотивации. Особенно значимо это для деятельности СК. В то же время из рис. 3.5 можно видеть, что распространенность наличия властного ресурса (точнее такой его формы, как ресурс влияния на принятие решений), сократившись во всех группах населения, особенно сильно сократилась именно в СК и, прежде всего, в его ядре (при этом ресурс влияния в рамках всего предприятия снизился в ядре СК даже в 2,6 раза).

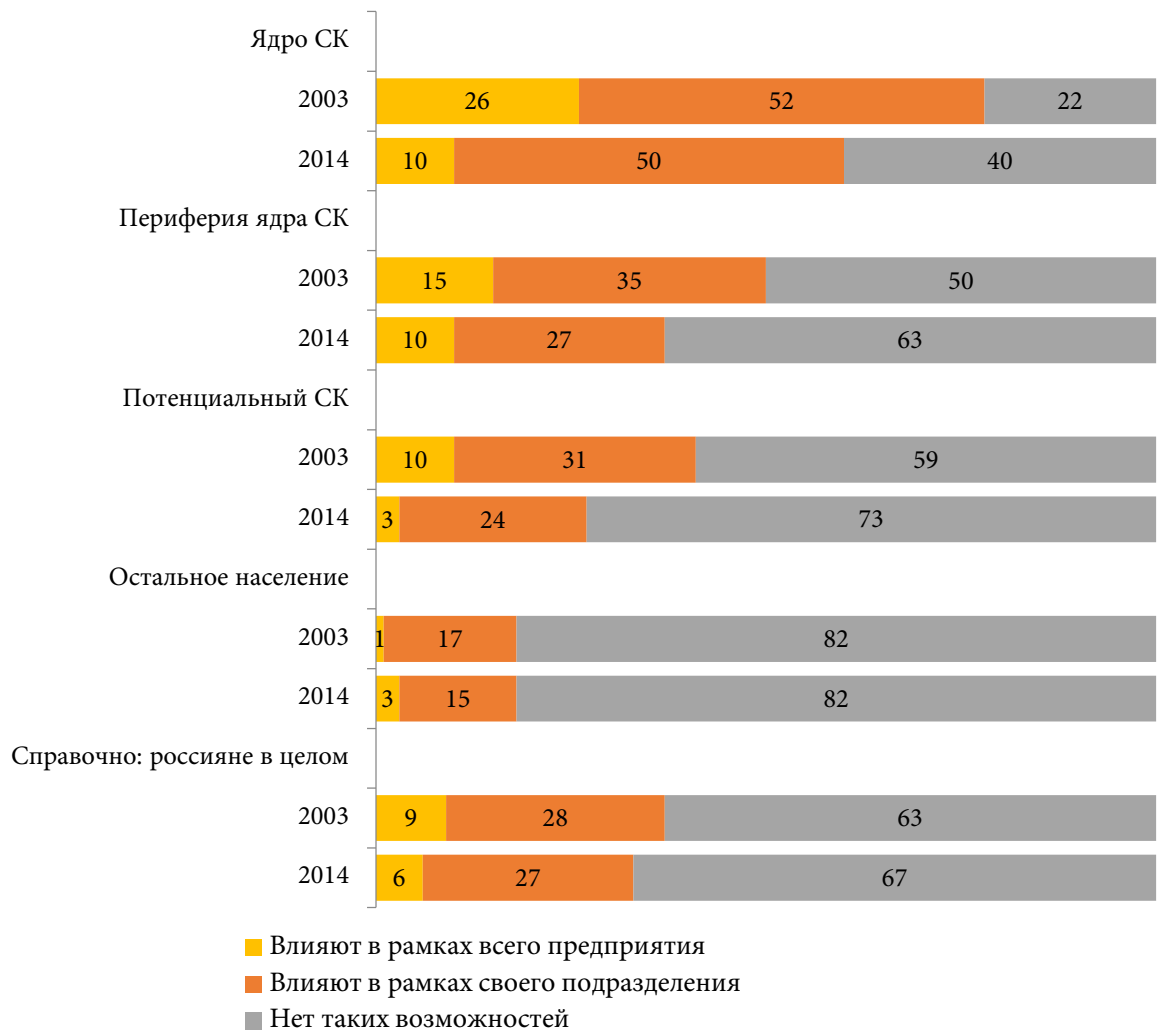


Рис. 3.5. Динамика возможности влиять на принятие решений у себя на работе у представителей различных групп населения, 2003/2014 гг., % от работающих

Темпы сжатия ресурса влияния на рабочем месте в ядре СК опережают аналогичные процессы среди занятого населения страны в целом почти в 2 раза. Так, в 2003 г. в ядре среднего класса было всего 22% работающих россиян, признавшихся, что от них на занимаемых ими должностях ничего не зависит, в 2014 же году их доля достигла уже 40%, хотя среди работающих россиян за то же время доля тех, у кого полностью отсутствовал ресурс влияния на рабочем месте, увеличилась всего на 4% — с 63 до 67%. При этом среди профессионалов ощущение, что они у себя на работе являются просто «винтиками», «пешками», которые никак не могут повлиять на принятие решений в своих коллективах, характеризует ровно половину. Даже среди руководителей это ощущение испытывает сейчас каждый седьмой.

Напомним в связи с этим: представители ядра среднего класса — это группа, характеризующаяся не просто высоким уровнем квалификации, но и особыми трудовыми мотивациями. Их труд особенно сложно контролировать, тем более, с точки зрения его качества. Поэтому в менеджменте развитых стран принято создавать у них заинтересованность в работе не только, а подчас даже не столько материальными стимулами, сколько чувством сопричастности и ощущения своей «миссии». В России же события развиваются в прямо противоположном направлении, и именно в этой группе отчуждение (а ощущение невозможности влиять на происходящее, восприятие себя как «винтика» свидетельствует именно об отчуждении

в труде) нарастает опережающими темпами. Следствием этого отчуждения неизбежно является и рост значимости материальных мотиваций (главное — высокая зарплата) в ущерб содержательным мотивациям труда среди представителей СК, о котором говорилось в предыдущем разделе. Эти изменения опасны по своим социально-экономическим последствиям, поскольку качество работы руководителей и профессионалов, основная часть которых входит в ядро СК, особенно сильно влияет на конкурентоспособность страны и жизнь в ней каждого человека. Именно они работают в органах управления страны, учат и лечат россиян, создают то информационное поле, в котором они живут, определяют успешность развития промышленности и финансовой сферы России и т. д.

С чем же может быть связано столь быстрое нарастание отчуждения в труде у российского СК? В качестве гипотезы можно было бы предположить, что идет обострение внутрифирменных конфликтов и усиливаются противоречия между собственниками и работниками. Однако ни ядро СК, ни даже его периферия не отличаются обостренным чувством наличия конфликтов между собственниками предприятий и наемными работниками. Напротив, за последние 10 лет среди работающих россиян, формирующих ядро СК, существенно снизилась распространенность ощущения конфликта между собственниками и наемными работниками (с 16 до 9%), что является частичным отражением общероссийской тенденции снижения значимости этого типа конфликтов (см. рис. 3.6) на фоне роста значимости для россиян противоречий между богатыми и бедными, властью и народом, чиновниками и гражданами и т. д. Таким образом, дело тут не в этом, и проблема причин нарастания отчуждения в СК и утраты им ресурса влияния у себя на работе требует отдельных исследований.

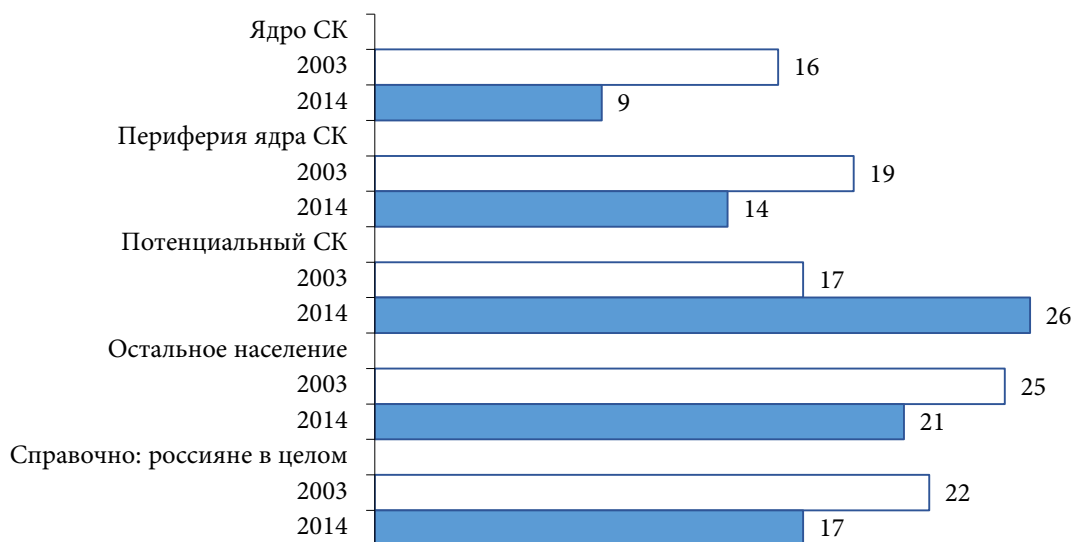


Рис. 3.6. Динамика ощущения наличия противоречий между собственниками предприятий и наемными работниками в различных группах населения, 2003/2014 гг., % от работающих

Данные исследования позволили зафиксировать и еще один очень важный факт — ощущение остроты конфликта между собственниками предприятий и его работниками характерно в наибольшей степени для рабочих (21%), а также работников предприятий, находящихся в негосударственной собственности (20%). При этом чаще всего ощущают это противоречие представители традиционного рабочего класса (высоко- и среднеквалифицированные рабочие — в 21% случаев), а также рядовые работники торговли и сферы обслуживания, о близости положе-

ния которых к положению традиционного рабочего класса по многим параметрам уже говорилось выше. *Это новая тенденция – еще несколько лет назад ощущение данного конфликта как значимого¹ характеризовало в первую очередь пожилых респондентов, работающих на предприятиях государственной формы собственности, а также пенсионеров, и было скорее идеологической нормой, чем результатом реального конфликта интересов.* Сейчас же ситуация начала быстро меняться, что также свидетельствует об изменениях, идущих в сфере производственных отношений и производственной культуры в России.

Еще одна, наряду с ресурсом влияния, важная характеристика производственной деятельности и в целом рабочих мест представителей СК – это **вписанность ее в «правовое поле» и вытекающая из этого степень социальной защищенности.** Как свидетельствуют данные исследования (см. таблицу 3.9), позиции ядра СК, хотя и кажутся достаточно благополучными на фоне других слоев населения, все же не слишком хороши. Отнюдь не все представители даже ядра СК официально оформлены на работу, 16% ядра СК и 32% его периферии получают зарплату или часть ее «в конвертах», столько же не имеют гарантированной законом оплаты отпуска и больничных листов. Таким образом, *значительная часть представителей СК находится сейчас вне правового поля российского трудового, пенсионного и социального законодательства, и находятся в этой ситуации они отнюдь не в результате собственного желания.*

Таблица 3.9

Степень социально-экономической защищенности на рабочем месте у различных групп населения, 2014 г., % от работающих

Показатели	Средний класс, в т. ч.		Потенциальный СК	Остальное население	Справочно: население в целом
	Ядро СК	Периферия ядра СК			
Своевременная выплата з/п	97	93	93	88	92
Официально оформлены на работу	87	77	73	71	76
«Белая» зарплата	84	68	60	57	66
Оплата отпуска и больничного листа	84	69	60	60	68
Дополнительные социальные блага	25	17	14	10	15

В целом, судя по данным исследования, в той или иной степени *вне правового поля и предусмотренных российским законодательством социальных гарантий находятся 44% работающих россиян* – в их числе почти треть (16% всех работающих россиян) не имеют и официального оформления на работу, и, соответственно, «белой» зарплаты, и оплаты предусмотренных законодательством отпуска и больничного листа. У остальных 28% не реализуется как минимум одно из этих прав. В наиболее благополучном положении при этом находятся профессионалы – лишь четверть их находится полностью вне правового поля, а в наихудшем положении – рабочие (53% которых не имеют официального оформления на работу, и, соответственно, «белой» зарплаты и оплаты предусмотренных законодательством отпуска и больничного листа) и, особенно, рядовые работники торговли и сферы бытового обслуживания, где этот показатель доходит

¹ Респонденты должны были выбрать три наиболее острых для сегодняшней России типа конфликтов из 15 позиций.

даже до 70%. При этом, что особенно удивительно, и на государственных предприятиях полностью в законодательном поле находятся лишь 74% работников. Менее удивительно, но также весьма тревожно, что на приватизированных предприятиях этот показатель снижается до 57%. И совсем драматична и требует немедленного вмешательства государства ситуация, когда на других предприятиях частного сектора в зоне действия трудового, пенсионного и социального законодательства России оказываются лишь около 30% работающих граждан.

Что же касается дополнительных социальных благ (оплаты добровольного медицинского страхования или наличия ведомственной поликлиники, оплаты транспорта, связи, жилья и т. д.), то их наличие обуславливается сегодня в России обычно владением навыками, составляющими базу квалификационных требований при постиндустриальной модели развития. Они распространены в большей степени среди ядра СК (25% по сравнению с 15% в среднем по работающим) и профессионалов (также 25%) и предоставляются с большей вероятностью за работу, связанную с ежедневным использованием Интернета (22%) и иностранного языка (31%).

Тот факт, что ядро СК включает наиболее квалифицированную часть российских работников, человеческий капитал которых обеспечивает им более сильные переговорные позиции с работодателями независимо от того, кто выступает этим работодателем — государство или частный предприниматель, отражается не только в большей степени правовой защищенности СК, но и в большей **устойчивости занятости** его представителей (см. таблицу 3.10).

Таблица 3.10

Вероятность увольнения у различных групп населения, самооценки, 2014 г., % от работающих

Вероятность увольнения	Средний класс, в т. ч.		Потенциальный СК	Остальное население	Справочно: население в целом
	Ядро СК	Периферия ядра СК			
Это исключено	20	12	7	7	11
Это маловероятно	58	51	39	43	49
Это вполне возможно	20	32	46	44	35
Такая вероятность очень велика	2	5	8	6	5
Справочно: Оказывались за последние 5 лет в ситуации, когда нигде не работали и не учились более трех месяцев подряд	9	21	34	27	22

Вероятность сохранения своего рабочего места повышается, если труд работника предполагает хотя бы эпизодическое использование компьютера в работе, и достаточно интенсивное использование в ней Интернета и иностранного языка (25% их считают свое увольнение невозможным — при 11% среди работающих россиян в целом). Видимо, необходимый для успешного выполнения соответствующих таким рабочим местам обязанностей специфический капитал приобрести сложнее, чем общий человеческий капитал, что дает этой части представителей СК относительно большую уверенность в устойчивости своей занятости. Во всяком случае, как видно из данных таблицы 3.10, большинство и ядра СК, и его периферии считают свое увольнение маловероятным, и еще 20%

в ядре СК и 12% в его периферии считают, что это абсолютно исключено. При этом среди остальных работающих россиян наиболее массовой является точка зрения, что это вполне возможно. И их реальный опыт безработицы в последние годы подтверждает неслучайность опасений в сфере собственной занятости.

В условиях низкого уровня социально-экономической защищенности неудивительно, что значительная часть населения (24% всех работающих – см. таблицу 3.11 хотела бы перейти на работу в органы государственной власти, где права работников соблюдаются более последовательно.

Таблица 3.11

**Желание различных групп населения работать в органах государственной власти,
2014 г., % от работающих**

Желание работать в органах государственной власти	Средний класс, в т. ч.		Потенциальный СК	Остальное население	Справочно: население в целом
	Ядро СК	Периферия СК			
Хотелось бы	28	26	37	19	24
Не хотелось бы	65	71	59	80	72
Уже работают	7	4	4	2	4

Для ядра СК это стремление характерно в относительно большей степени, чем для населения в целом. При этом в той части ядра СК, которая находится вне правового поля и социальных гарантий, эта доля резко возрастает и составляет 36% всей группы.