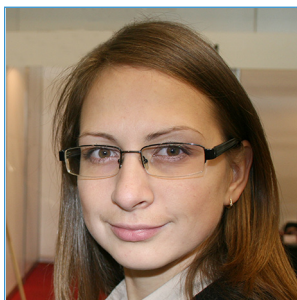


С о ц и а л ь н ы е с л о и и г р у п п ы : п о т е н ц и а л и н н о в а ц и о н н о й а к т и в н о с т и

Человеческий капитал российских рабочих: состояние и факторы



Каравай Анастасия Вадимовна –
научный сотрудник, Институт социального
анализа и прогнозирования РАНХиГС,
младший научный сотрудник,
Институт социологии Российской академии наук,
Москва

E-mail: karavayav@yandex.ru

Человеческий капитал российских рабочих: состояние и факторы

DOI: [10.19181/vis.2016.17.2.399](https://doi.org/10.19181/vis.2016.17.2.399)

Аннотация. В статье¹ представлены результаты анализа основных характеристик общего и специфического человеческого капитала российских рабочих. На данных «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения» за 2014 г. показано, что в начале 1990-х гг. произошли качественные изменения в получении рабочими общего среднего образования, когда ставшее для них типичным 9-летнее образование исключило возможности формирования впоследствии альтернативность карьерных траекторий. Результаты анализа позволяют говорить и об общей депрофессионализации российских рабочих, поскольку старшее поколение опережает рабочую молодёжь по наличию профессиональной подготовки, а занятость по специальности, полученной в учебном заведении, является довольно редким явлением в данной профессиональной среде. Повышение квалификации через программы дополнительного образования является при этом для рабочих скорее исключением, чем правилом. В условиях повсеместного проникновения интернета и расширяющихся возможностей дистанционного получения знаний, зачастую на бесплатной основе, рабочие оказываются исключены из этих процессов во многом из-за отсутствия у них установок к повышению качества своего человеческого капитала. К тому же знания и квалификация не являются в глазах большинства российских рабочих важными составляющими жизненного успеха, и что даже те из них, кто стремятся к повышению качества своего человеческого капитала, выбирают для этого неэффективные профессиональные траектории. Так же в статье продемонстрировано, что все факторы, связанные с человеческим капиталом, в целом незначительно влияют на уровень зарплат рабочих внутри одной отрасли. В итоге, невысокое качество человеческого капитала у большинства рабочих является их реакцией на поведение работодателей, а не только следствием их установок в отношении своего образования. И если работодатели (и даже государство) не заинтересованы в инвестициях в человеческий капитал рабочих, не стоит ожидать и от них самих стремления расширять свои знания и самостоятельно финансировать своё образование при их сравнительно невысоких доходах.

Ключевые слова: рабочие, ресурсы, человеческий капитал, рабочий класс, рабочая молодёжь, образование, ресурсный подход, инновационная экономика, квалифицированная рабочая сила, дополнительное профессиональное образование, модернизация производства

¹ Статья подготовлена в рамках проекта РГНФ № 16-03-00098 «Человеческий капитал российских рабочих: состояние, динамика, факторы».

В условиях, когда природные ресурсы в силу рыночной конъюнктуры уже не могут приносить России высокую прибыль, а финансовые и инвестиционные возможности развития экономики ограничены санкциями для основных участников этого процесса, государство вынуждено искать новые источники выхода из экономического кризиса. Следствием этого стали попытки провести импортозамещение и возродить отечественное производство. Не случайно всё чаще мы слышим от представителей власти о необходимости перехода российской экономики в инновационное русло, причём ещё в 2011 г. были законодательно закреплены приоритетные направления развития науки и техники в стране [Об утверждении... 2011]. Они связаны в первую очередь с высокотехнологичными и наукоёмкими секторами экономики (энергетика, нанотехнологии и пр.) и эффективным использованием ресурсов (энергосбережение, рациональное природопользование и т. д.). Очевидно, что без большого количества квалифицированных работников, мотивированных на непрерывное совершенствование и пополнение своих знаний и навыков, говорить о таком технологическом прорыве нельзя, ведь даже при идеальном стечении обстоятельств, когда инновация, пройдя все финансовые, бюрократические и коррупционные препоны, дойдёт до конкретного предприятия, без специально обученных работников внедрять её будет некому. В итоге повышение качества человеческого капитала работников, основными элементами которого являются знания, умения и личностные характеристики человека, становится актуальной задачей и даже вызовом для власти и бизнеса. Диагностика же качества человеческого капитала российских работников, определение основных проблем в этой области, а также путей их решения является важным и актуальным предметом исследования отечественных учёных.

На микроуровне значение человеческого капитала также довольно велико. Устойчивость социально-экономического положения индивидов во многом зависит от «немонетарных» форм имеющихся у них ресурсов. Высокая квалификация, профессиональный опыт и способности к освоению новых для себя навыков и компетенций помогают человеку в условиях массового сокращения рабочих мест как сохранить работу, так и при необходимости найти новую [Российское общество... 2016]. Другими словами, в кризисных условиях огромную роль приобретают не только уже накопленные знания, навыки и квалификация, но и установки человека в отношении его человеческого капитала, готовность к его наращиванию, способность к быстрому приобретению новых знаний и навыков. Особенно важно в этом контексте проанализировать особенности человеческого капитала российских рабочих, поскольку эта профессиональная группа составляет значительную часть

занятого в экономике населения¹, и именно к ней отечественный бизнес традиционно предъявляет самые серьёзные претензии при разговорах о необходимости модернизации российской промышленности.

Теоретико-методологические предпосылки и эмпирическая база анализа

Трактовка понятия «человеческий капитал» у разных авторов значительно варьируется и зависит от стоящих перед исследователями задач. Например, Г. Беккер [Becker 1993] рассматривает человеческий капитал как совокупность знаний, навыков и умений, накопленных человеком и необходимых для его профессиональной деятельности. Основоположник же ресурсного подхода П. Бурдые [Бурдые 2002] не выделяет отдельно человеческий капитал, включая все накопленные человеком знания и навыки, наряду с другими особенностями его социализации, в его культурный капитал. Однако большинство авторов всё же разделяют эти понятия. Например, В. Радаев называет причиной (по которой человеческий капитал целесообразно рассматривать отдельно) тот факт, что «в отличие от культурного капитала, значительная часть которого воплощена в нерелефлексивном практическом знании и телесных навыках, схватываемых общим понятием хабитуса (габитуса), в случае с человеческим капиталом мы имеем дело с рефлексивным знанием, имеющим логическую структуру» [Радаев 2002: 25].

В своём анализе мы будем придерживаться определения, предложенного Г. Беккером, согласно которому анализ человеческого капитала предполагает, что индивиды выбирают образование, профессиональную подготовку и другие способы улучшения своих знаний, сопоставляя свои выгоды и издержки. Все эти составляющие человеческого капитала являются такими же ресурсами индивида, как и финансы, а значит поведение, установки и стратегии человека в отношении этих видов ресурсов должны быть во многом похожи. При этом общий человеческий капитал свидетельствует об уровне социализации индивида, его «общем развитии», способности к обучению и степени образованности, а выступающие его важнейшими элементами профессиональные знания и образование – об уровне его профессиональной подготовки. В свою очередь специфический человеческий капитал, хотя и полезен только на определённом предприятии или организации,

¹ Рабочие, по данным ФСГС РФ, составляли в 2014 г. 35,5% от всех занятых, а численность этой социальной группы достигала 25,4 млн человек [Рассчитано по: ФСГС РФ 2016].

является важным показателем «ценности» для них работника и наличия у него уникальных знаний и умений, требующихся на конкретном рабочем месте.

Эмпирической базой исследования стали прежде всего данные ежегодного «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ»¹ (RLMS-HSE) за 2014 г. (N=12908 человек, в т. ч. 5664 работающих). Для выделения профессиональных групп в мониторинге использовался классификатор ISCO-88, и в качестве рабочих мы рассматривали работников физического труда – 7, 8, 9 классы этого классификатора, сравнивая их с представителями 1, 2 и 3 классов – руководителями и профессионалами («белыми воротничками»). Для анализа некоторых элементов человеческого капитала рабочих нами были использованы также данные опроса населения, который проводился в рамках исследования Института социологии РАН «Средний класс в современной России: 10 лет спустя»² в феврале 2014 г. (n=1600 человек, в т. ч. 1079 работающих).

Особенности человеческого капитала российских рабочих

Важной составляющей общего человеческого капитала является прежде всего наличие законченного среднего образования, которое есть, по данным обследований, более чем у половины рабочих. Однако если сравнить между собой поколения рабочих, то видно, что с уменьшением их возраста постепенно сокращается доля тех из них, кто закончил не менее 10 классов средней школы³ (см. рис. 1). Так, старшие поколения рабочих (46 лет и старше) в большинстве своём (свыше 55%) имели полное среднее образование, а для представителей возрастных когорт до 35 лет типичным уровнем образования является девятилетка, а не полное среднее образование. Рабочие 36–40 лет занимают в этом плане промежу-

¹ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ» (RLMS-HSE), проводится Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины и Института социологии РАН (Сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>).

² Подробнее с методологией и результатами анализа российского среднего класса в 2003–2014 гг., проведённого под руководством директора Института социологии РАН М. К. Горшкова в феврале 2014 г., можно ознакомиться на сайте Института социологии РАН, URL: http://www.isras.ru/analytical_report_sredny_klass_10_let_spustya.html [Дата посещения: 11.04.2015].

³ Поскольку переход с 10-летнего обучения в школе на 11-летнее произошёл только в 1986 г., а большинство рабочих закончили школу до этого времени, для анализа мы в качестве «порогового» брали показатель в 10 классов, а не 11.

точное положение: среди них высока доля тех, кто не закончил 9 классов, но одновременно доля имеющих полное среднее образование выше, чем закончивших только девятилетку.

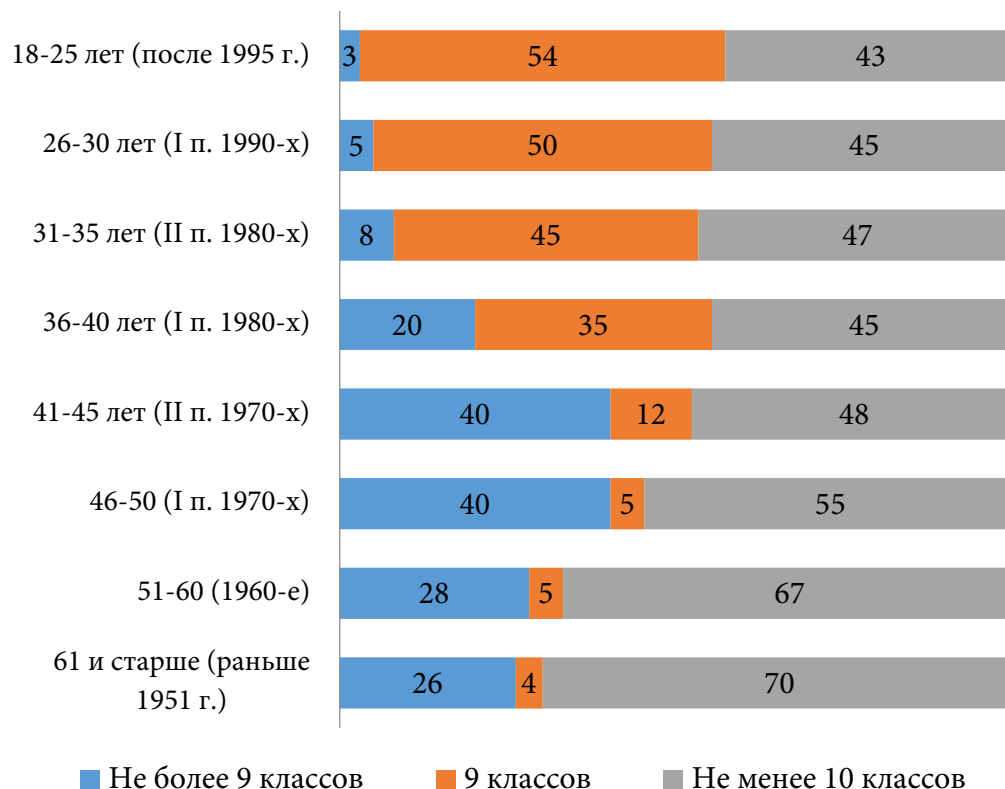


Рис. 1. Количество классов школы, законченных рабочими в разных возрастных когортах*, 2014 г., RLMS-HSE, %

*В скобках указан период поступления в школу (7 лет от года рождения).

Таким образом, в период с начала 80-х до начала 90-х гг. прошлого века произошли качественные изменения в получении рабочими общего среднего образования: до этого времени молодёжь, которая «шла в рабочие», преимущественно состояла из людей с полным общим образованием. С начала 1990-х гг. уже меньше половины молодёжи, решившей пойти «в рабочие», (т. е. тех рабочих, кто пошёл в школу в начале 1980-х и закончил девятилетку в начале 1990-х гг.) имели полное среднее образование. Для остальных даже теоретическая возможность пойти потом в вуз и сделать карьеру была закрыта. Превращение 9-тилетнего образования в типичное для рабочих способствовало формированию представления о «тупиковости» выбора рабочих специальностей, повлиявшее на снижение их престижности.

Однако для оценки качества общего человеческого капитала важно не только количество законченных классов, но и наличие профессиональной подготовки. И в этом плане важно, что характер школьного образования влечёт за собой и разный тип полученного впоследствии профессионального образования. Анализ уровня образования тех, кто закончил разное количество классов в школе, показывает, что рабочие,

Превращение 9-тилетнего образования в типичное для рабочих способствовало формированию представления о «тупиковости» выбора рабочих специальностей, повлиявшее на снижение их престижности.

закончившие не более 9 классов школы, в большинстве своём ограничиваются профессиональным образованием 1 степени. Что же касается тех рабочих, кто закончил не менее 10 классов школы, то их профессиональная подготовка имеет самый разнообразный характер, и среди них больше всего лиц с высшим образованием. В то же время именно среди них выше самая большая доля тех, у кого нет вообще никакого профессионального образования. В целом же большинство рабочих имеет какое-то профессиональное образование (63%, исключая тех, кто окончил профессиональные курсы), но это преимущественно образование 1 степени.

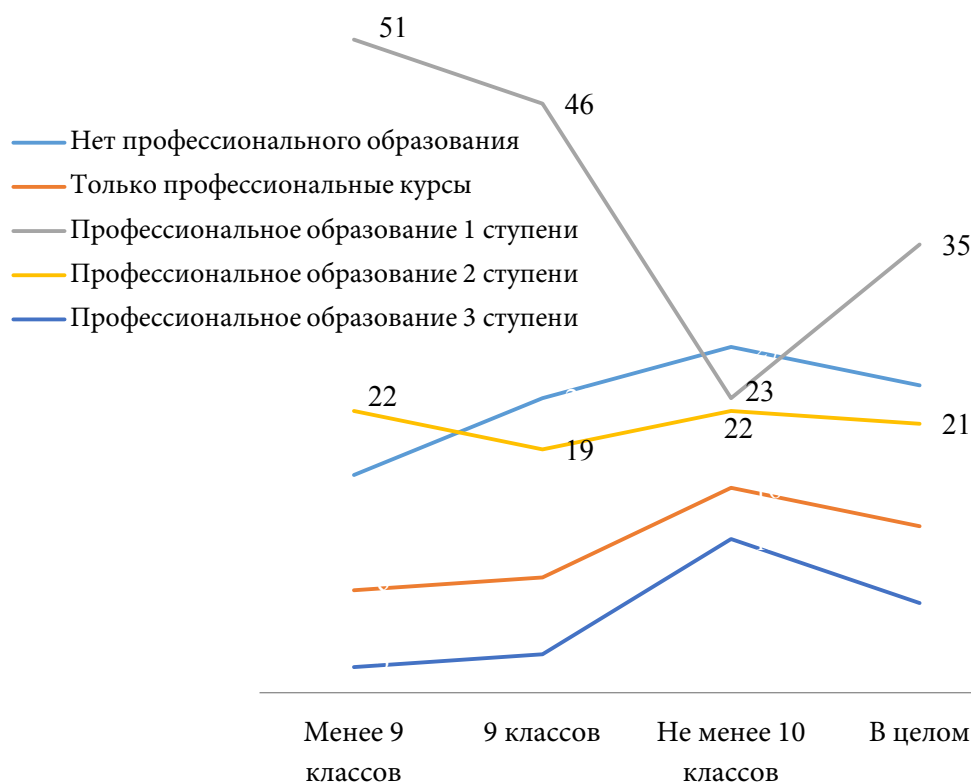


Рис. 2. Высшая степень профессионального образования рабочих в зависимости от количества оконченных классов, 2014 г., RLMS-HSE, %

Картина качества человеческого капитала российских рабочих становится ещё более неоднозначной, если учесть проблему соответствия полученного образования и профессиональной деятельности. Данные RLMS-HSE позволяют проверить совпадение кодов ISCO-88 полученного профессионального образования (любой степени, включая профессиональные курсы) и основной трудовой деятельности. Согласно этим данным, лишь у 10% рабочих (при 31% у руководителей и профессионалов) есть хоть какое-то образование по профилю занятости. Чаще всего рабочие трудятся по специальности, имея «за плечами» лишь профессиональные курсы (17%) либо первую степень профессионального образования. В этом плане нет разницы между выпускниками ПТУ (ФЗО, ФЗУ и пр.) без среднего образования и с ним — в обоих случаях доля работа-

Занятость по специальности, полученной в учебном заведении, является довольно редким явлением среди российских рабочих.

ющих по полученной специальности равна 15%. Что же касается закончивших средние специальные учебные заведения, то только каждый двенадцатый из них занят по соответствующему его образованию профилю. Таким образом, занятость по специальности, полученной в учебном заведении, является довольно редким явлением среди российских рабочих.

Тип полученного образования, также как и число законченных рабочими классов общей школы, зависит прежде всего от возраста (см. таблицу 1), что косвенно отражает изменения в российском обществе в целом и в жизни представителей данной профессиональной группы за последние 30 лет. В возрастной когорте 18–25 лет сравнительно больше тех, кто не имеют вообще никакой профессиональной подготовки (33% против 20–21% в когортах старше 46 лет). Анализ распространённости трудоустроенности по специальности, указанной в дипломе, в разных возрастных когортах показывает, что молодёжь до 35 лет не только вообще реже имеет специальность, но и в случае её наличия сравнительно реже работает по ней: таких насчитывается не более 11%. Наивысший показатель соответствия профилей образования и занятости среди рабочих наблюдается в возрасте 36–45 лет и равен всего 13%.

Таблица 1

Уровень профессионального образования рабочих
в зависимости от возраста, 2014 г., RLMS-HSE, %

Уровень профессионального образования, подтверждённый официальным документом	18–25 лет	26–35 лет	36–45 лет	46–55 лет	56 лет и старше	Среди рабочих в целом
Профессиональное образование отсутствует	33	26	24	20	21	24
Только профессиональные курсы	10	10	13	15	15	13
1 ступень	31	33	37	36	33	35
2 ступень	19	20	20	22	23	21
3 ступень	7	11	6	6	8	7

Посмотрим теперь на навык, также являющийся в современном мире важным элементом общего человеческого капитала, поскольку для многих работающих он необходим в их профессиональной деятельности – умение работать на компьютере. Для рабочих он также актуален – без малого 60% из них не только пользовались компьютером в течение предыдущего года, но треть из них делали это во время работы или учёбы. При этом среди рабочей молодёжи до 25 лет компьютером за предыдущий год пользовались 89%, а для работы или учёбы его использовали 43%. С возрастом доля рабочих,

использующих компьютер для работы или учёбы, непрерывно падает: в возрастной когорте 46–55 лет таких насчитывается уже 29%, а в самой старшей – 19%.

Таким образом, покогортная динамика таких ключевых составляющих человеческого капитала, как образование и общие навыки, имеет у российских рабочих разнонаправленный характер. С одной стороны, с возрастом выше доля тех, у кого не только более высокий уровень образования, в том числе профессионального, но также опыт и квалификация в профессии, а с другой – молодёжь в большей степени имеет навык владения компьютером и чаще использует его в своей профессиональной деятельности, хотя компьютерная грамотность всё ещё является для большинства рабочих бесполезным для их основной деятельности навыком. В целом такая ситуация позволяет говорить об ухудшающемся качестве человеческого капитала российских рабочих, если говорить о тех его элементах, которые наиболее важны для их работы.

Большое значение для дифференциации рабочих, в том числе и по качеству их человеческого капитала, имеет не только возраст, но и отрасль, в которой они заняты. Прежде всего отметим в этой связи, что не во всех отраслях экономики рабочие являются доминирующей профессиональной группой. Например, в науке, образовании и здравоохранении их всего 15% от всех занятых, в торговле и бытовом обслуживании – 27%, в силовых структурах – 36%. Зато во всех направлениях промышленности, сельском хозяйстве, ЖКХ, транспортной и строительной отраслях рабочие составляют свыше 60% занятых в них работников.

Как показано на рис. 3, хотя в большинстве отраслей рабочие чаще имеют законченное среднее образование, из этого правила существуют исключения. Причём касаются они тех отраслей, где группы рабочих являются массовыми. Это сельское хозяйство, где только 45% рабочих закончили полную среднюю школу, а также рабочие, занятые в торговле и бытовом обслуживании – здесь таких насчитывается 48%. При этом около 30% тех рабочих, которые трудятся в сельском хозяйстве или ЖКХ, не закончили даже 9 классов средней школы.

Как видно на рис. 4, в большинстве отраслей рабочие имеют профессиональное образование хотя бы первой степени. Исключение составляет лишь сельское хозяйство, где 61% рабочих даже его не имеют. Более того, только половина из этих 61% окончили хотя бы какие-нибудь профессиональные курсы. А вот в нефтегазовой промышленности, наоборот, 73% рабочих получили профессиональное образование 1–3 ступеней. В большинстве случаев это техникум или профучилище. При этом каждый десятый рабочий в этой отрасли имеет даже высшее образование.

С возрастом выше доля тех, у кого не только более высокий уровень образования, в том числе профессионального, но также опыт и квалификация в профессии, тем не менее молодёжь в большей степени имеет навык владения компьютером и чаще использует его в своей профессиональной деятельности.



Рис. 3. Образование рабочих в зависимости от отрасли занятости, 2014 г., RLMS-HSE, %



Рис. 4. Уровень профессионального образования рабочих в зависимости от отрасли их занятости, 2014 г., RLMS-HSE, %

Для всех отраслей, даже самых благополучных с точки зрения качества человеческого капитала занятых в них рабочих, характерен, однако, тот факт, что у большинства имеющих профессиональное образование (включая профессиональные курсы), профиль их подготовки не совпадает с профилем специальности, по которой они работают (см. рис. 5). Сравнительно чаще остальных отраслей специальность «по диплому» у рабочих совпадает с их реальной профессиональной деятельностью в тяжёлой (14%), нефтегазовой и энергетической (24%) промышленности, на транспорте и в связи (19%), а также в строительстве (16%). Во всех остальных отраслях данный показатель составляет не более 10%.

Таким образом, наиболее качественный человеческий капитал наблюдается среди рабочих, занятых в машиностроении (включая ВПК), нефтегазовой отрасли, энергетике и строительстве. Однако даже в этих отраслях доля тех, кто получил соответствующее профессиональное образование, не превышает 25%. При этом среди тех, чей профиль образования совпадает с профилем занятости, большинство (55%) имеют первую степень профессионального образования, почти каждый четвертый (23%) прошёл только через профессиональные курсы, 18% окончили среднее специальное учебное заведение, и 4% получили диплом о высшем образовании.



Рис. 5. Доля рабочих, чье профессиональное образование (включая профессиональные курсы) совпадает с профилем занятости в зависимости от отрасли занятости, 2014 г., RLMS-HSE, % от имеющих профессиональное образование рабочих

Главный вывод из всего вышесказанного заключается в том, что жалобы российского бизнеса на отсутствие необходимых для развития экономики страны квалифицированных рабочих совершенно оправданы. Общий человеческий капитал российских рабочих, включая его профессиональную составляющую, в целом не слишком высок и, к тому же, сильно дифференцирован по возрастным когортам. При этом чем моложе рабочий, тем в среднем ниже основные характеристики его человеческого капитала. Дополнительно осложняет ситуацию то, что, даже среди имеющих профессиональное образование рабочих, большинство (а во многих отраслях и подавляющее большинство) работают не по полученной в учебном заведении специальности.

Жалобы российского бизнеса на отсутствие необходимых для развития экономики страны квалифицированных рабочих совершенно оправданы. Общий человеческий капитал российских рабочих в целом не слишком высок и, к тому же, сильно дифференцирован по возрастным когортам.

Отношение российских рабочих к сохранению и накоплению своего человеческого капитала

Не способствует повышению качества человеческого капитала рабочих и их собственное отношение к этому важному ресурсу. Прежде всего, почти все из них исключены из процессов повышения квалификации через программы дополнительного образования. По данным RLMS-HSE за 2014 г., в течение 12 месяцев, предшествовавших опросу, лишь 2% рабочих прошли через какие-нибудь образовательные программы, причём сюда входили не только формальные профессиональные виды дополнительного образования, но и самостоятельное обучение (например, изучение языков) или обучение на рабочем месте. Этот показатель настолько мал, что не позволяет проанализировать ни отраслевую принадлежность этих рабочих, ни источники финансирования их дополнительного образования. Среди руководителей и профессионалов аналогичный показатель в 5 раз больше (11%), хотя и этого явно недостаточно для развития инновационной экономики.

Даже данные государственной статистики, которые из-за особенностей методологии расчёта являются завышенными (в них не учитываются работники малых и части средних предприятий, которые реже повышают квалификацию), свидетельствуют об имевшем место в 2010-х гг. (даже до начала кризиса) сокращении включённости рабочих в процессы получения дополнительного профессионального образования. Так, если за 2010 г. обучение прошли 13% рабочих, то в 2013 г. их стало 12%. Кроме того, анализ данных Росстата за 2013 г. показывает, что почти треть рабочих, которые были включены в формальные виды¹ дополнительного профессионального образования, прошли просто через программы переподготовки, хотя большинство (68%) рабочих, прошедших дополнительное профессиональное обучение, всё-таки закончили программы повышения квалификации. Однако, учитывая незначительную общую включённость рабочих в процессы получения дополнительного профессионального образования, у работодателей нет реальной заинтересованности в росте числа рабочих с высоким качеством человеческого капитала. А это значит, что ни о какой инновационной экономике в ближайшее время речи быть не может, поскольку такие её потенциальные акторы, как рабочие, на протяжении многих лет не только в массе своей

¹ По терминологии Росстата в 2013 г., под формальным дополнительным образованием имелось в виду обучение работников крупных и средних предприятий в организованной форме (преимущественно в вузах, реже – в образовательных центрах) с получением соответствующего диплома, аттестата, сертификата и т. п.

не получают качественные базовые профессиональные знания, но и в подавляющем большинстве не включены в процесс их получения в дальнейшем.

Что же касается планов повышения качества своего человеческого капитала, то только 7% рабочих собираются пойти учиться в ближайшие три года. Очевидно, что у большинства представителей этой профессиональной группы отсутствуют установки на повышение своей квалификации через дополнительное обучение. С этим отчасти связано и то, что рабочие менее охотно осуществляют инвестиции в своё образование. Только 6% из них, согласно опросу ИС РАН за 2014 г., в течение трёх лет оплачивали образовательные услуги для взрослых, при том, что за тот же срок ими воспользовались 21% руководителей и профессионалов.

Отсутствие желания тратить свои средства на образование можно было бы объяснить сравнительно низкими доходами рабочих, однако и своё время они также не стремятся тратить на пополнение знаний. Согласно данным ИС РАН за 2014 г., практически никто из рабочих (чуть более 1%) не тратил свободное время на самообразование. Между тем, такая форма досуга характерна для 6% россиян, а среди руководителей и профессионалов её практикуют даже 14%. В условиях повсеместного проникновения интернета и расширяющихся возможностей дистанционного получения знаний, зачастую на бесплатной основе, рабочие оказываются исключены из этих процессов во многом из-за отсутствия у них установок к повышению качества своего человеческого капитала. Можно сказать, что у представителей данной профессиональной группы должны быть довольно веские причины, чтобы пойти получать дополнительное образование или потратить время на самообразование.

Такой причиной, как уже было показано российскими социологами [Аникин 2009], у рабочих может стать намерение сменить место работы или даже профессию. Отчасти это подтверждают и наши данные – среди тех рабочих, кто собираются учиться в ближайшие три года, 30% хотели бы сменить место работы. В числе мотивов такой смены, согласно данным ИС РАН за 2014 г., обычно желание найти работу с более высокой оплатой или лучшими условиями труда (см. таблицу 2). При этом рабочих реже волнуют такие аспекты трудовой деятельности, как самореализация в профессии и повышение своей квалификации, нежели руководителей и профессионалов – можно даже сказать, что мотивы смены специальности в этих группах имеют противоположный характер.

В итоге даже те рабочие, которые хоть как-то заботятся о повышении качества своего человеческого капитала, выбирают неэффективные профессиональные траектории, поскольку такой капитал накапливается вместе со стажем

В условиях повсеместного проникновения интернета и расширяющихся возможностей дистанционного получения знаний рабочие оказываются исключены из этих процессов во многом из-за отсутствия у них установок к повышению качества своего человеческого капитала.

работы на схожих профессиональных позициях и, желательно, на одном предприятии. И в этом смысле смена места работы или тем более профессии зачастую становится для них шагом назад – возможно, миграция с сохранением старой специальности была бы для многих из них более эффективна. Многие страны Запада идут именно по этому пути, но в России миграция осложнена целым рядом проблем, что подталкивает наиболее мобильную часть рабочих к смене специальности, а не места жительства.

Таблица 2

Причины смены специальности за последние 10 лет представителями различных профессиональных групп, 2014 г., % от сменивших специальность, ИС РАН*
(допускалось несколько вариантов ответа)

Причины	Рабочие	Руководители и профессионалы	Работающие в целом
Низкая заработная плата	62	37	54
Неудовлетворительные условия труда	32	14	27
Неудовлетворённость содержанием работы	20	13	17
Отсутствие возможности трудоустроиться по имеющейся профессии	13	13	15
Невозможность реализовать себя в профессии	8	23	13
Желание повысить квалификацию	8	22	12
Состояние здоровья	7	3	6
Утрата работой социального престижа	3	4	4
Развитие в компании нового направления бизнеса	2	5	2
Другое	4	2	4
<i>Справочно:</i>			
<i>Сменили специальность в предыдущие 10 лет</i>	44	27	40

*Фоном выделены максимальные показатели в каждой строке.

В то же время, последние качественные социологические исследования показывают, что частая смена специальностей может являться и следствием слабости переговорной позиции рабочих, из-за которых они не могут отстаивать свои интересы перед работодателями [Кремнева, Лукьяненко 2015]. В частности, владелец предприятия может просто перепрофилировать его или отдать весь рабочий коллектив вместе с производственными помещениями в аутсорсинг. Более того, отсутствие интереса к повышению уровня образования рабо-

чих со стороны работодателя вынуждает первых стремиться к самозанятости, для которой официальные «корочки» не так важны, как опыт, приобретённый на различных производствах и видах работ. Другими словами, показанная нами картина состояния человеческого капитала рабочих является не только следствием их отношения к своим ресурсам, но и их реакцией, формой адаптации к тем условиям занятости, которые диктуют им работодатели.

Тем не менее, неопределённость положения многих рабочих не отменяет того факта, что знания и квалификация не являются в глазах большинства из них важными составляющими жизненного успеха. Для них не характерно оценивать своё положение в обществе с точки зрения уровня образования – этот показатель считали важным при оценке своего социального статуса лишь 18% из них (при 38% среди руководителей и профессионалов). Поэтому в условиях, когда работодатели (и даже государство) не заинтересованы в инвестициях в человеческий капитал рабочих, не стоит ожидать и от них самих стремления расширять свои знания и самостоятельно финансировать своё образование при их сравнительно невысоких доходах. Тем не менее, при создании должной мотивации (не обязательно монетарной) возможно изменить данную ситуацию и повысить заинтересованность рабочих в улучшении качества своего человеческого капитала.

Взаимосвязь качества человеческого капитала рабочих с их индивидуальными доходами

Для иллюстрации того, что низкая рента на человеческий капитал рабочих является существенным ограничением для повышения его качества, мы предприняли попытку рассмотреть, какие факторы влияют на индивидуальные доходы российских рабочих, основываясь на данных RLMS-HSE за 2014 г. В качестве показателя уровня доходов мы брали размер среднемесячной заработной платы за последний год. Помня о том, что российская экономика характеризуется сильными «перекосами» в уровне зарплат в зависимости от отрасли, мы постарались нивелировать это влияние¹.

¹ Вычислив медианные среднемесячные зарплаты рабочих в каждой из отраслей (32 шт.), мы посчитали отклонение от медианы для каждого респондента, получив фактически показатель того, насколько отличается уровень среднемесячной заработной платы индивида от медианной (среди рабочих) в соответствующей отрасли. Такая манипуляция позволила нам ответить на вопрос, насколько в одних и тех же отраслях среднемесячная заработная плата одних рабочих отличается от других.

С помощью критерия Хи-квадрат мы проверили практически все доступные в анкете характеристики рабочих на предмет их связи с уровнем отклонения оплаты труда работников от медианной в отрасли, за исключением тех, которые имеют прямое отношение к материальному благосостоянию (являются его признаками). В результате было выявлено около 30 переменных, статистически значимо (уровень значимости не менее 0,01) связанных с внутриотраслевыми уровнями заработной платы рабочих. Их условно можно разделить на 4 типа:

1. Относящиеся к месту проживания (регион, тип и размер населённого пункта и т. п.).

2. Относящиеся к личным свойствам работника (возраст, пол, здоровье и т. п.).

3. Относящиеся к характеристикам его места работы (размер предприятия, условия труда, официальное оформление и т. п.).

4. Относящиеся к его человеческому капиталу (уровень образования, работа по профилю образования, навыки, опыт и стаж работы, и т. п.).

Далее мы проанализировали корреляции полученных факторов и уровня отклонения индивидуальных доходов рабочих от медианных в отрасли. В [таблице 3](#) показано, что в наибольшей степени на размер этого отклонения влияет регион проживания, размер предприятия и пол. Что касается элементов человеческого капитала, то в наибольшей степени из всех индикаторов его качества на уровень зарплаты влияют факторы, связанные с наличием у рабочих навыков использования компьютера, применяемых ими в своей работе. В то же время количество законченных классов школы вообще не имеет статистически значимого влияния на уровень заработной платы рабочих. Уровень же профессионального образования влияет на него очень слабо, хотя и показывает статистически значимую корреляцию с отклонением индивидуальных доходов рабочих от медианных в отрасли.

Как видно из [таблицы](#), все факторы, связанные со специфическим человеческим капиталом, в целом незначительно влияют на уровень зарплат рабочих внутри одной отрасли. Даже преданность своему предприятию не имеет сейчас особой ценности. Более того, возраст (а, как говорилось выше, представители старшего поколения рабочих сравнительно более образованы) и все связанные с ним характеристики (общий стаж работы и т. п.) отрицательно сказываются на уровне заработной платы рабочих. Кроме того, данные свидетельствуют, что и сверхурочные не оплачиваются у рабочих должным образом, поскольку длительность рабочего дня в целом отрицательно сказывается на их доходах.

Таблица 3

Коэффициенты корреляции Спирмена между внутриотраслевым уровнем заработных плат рабочих и различными, влияющими на него, факторами, 2014 г., RLMS-HSE

Фактор	Коэффициент корреляции Спирмена*
Характеристики места жительства	
Регион	0,396
Размер и тип поселения	0,199
Время проживания в данном населённом пункте	-0,128
Характеристики места работы	
Размер предприятия (кол-во работников)	0,217
Опасное производство (позволяет раньше уйти на пенсию)	0,074
Официальное оформление	0,048
Наличие подчинённых	0,048
Длительность рабочего дня	-0,048
Физические характеристики	
Пол (мужской)	0,208
Возраст	-0,141
Оценка своего здоровья (от оценки «хорошее» к оценке «плохое»)	-0,098
Характеристики человеческого капитала	
Общий человеческий капитал	
Навыки работы на компьютере	0,195
Используют ПК для работы или учёбы	0,150
Используют интернет для работы	0,137
Используют интернет для получения справочных материалов	0,122
Совпадение образования и специальности	0,102
Уровень образования	0,053
Специфический человеческий капитал	
Отношение времени работы на последнем предприятии к общему стажу	0,115
Общий стаж работы	-0,101
Время работы на последнем предприятии	0,065

*Указаны значения коэффициента корреляции Спирмена, значимые на уровне не менее 0,1. Курсивом выделены значения свыше 0,150, фоном – свыше 0,2. Показатели ранжированы по убыванию абсолютного значения в каждой из групп. Анализ проводился на подмассиве рабочих.

Очевидно, что в современной российской экономике уровень зарплат рабочих, помимо отрасли, зависит прежде всего от региональных и поселенческих факторов, определяющих специфику локальных рынков труда, а также от возраста рабочих и того, на какие именно предприятия им

удалось устроиться. Отсутствие значимого положительного влияния показателей качества человеческого капитала на уровень оплаты труда рабочих свидетельствует, что повышение его качества не приносит дополнительных рента в данной профессиональной группе, т. е. рабочие не имеют материального стимула к получению профессионального образования и дальнейшему повышению своей квалификации. Получается парадоксальная ситуация: с одной стороны, российский бизнес жалуется на дефицит квалифицированных рабочих кадров, и их действительно не хватает, а с другой – не может или не желает стимулировать повышение качества человеческого капитала рабочих.

Заключение

Результаты проведённого исследования свидетельствуют, что для российских рабочих знания и навыки не являются определяющими их жизненного успеха и прочного положения в обществе. Такие установки закладываются у них ещё со школы. Об этом свидетельствует прежде всего то, что идущая «в рабочие» молодёжь в большинстве своём уже с середины 1990-х гг. заканчивает не более 9 классов средней школы, а значит, её представители не имеют даже теоретической возможности поступить в вуз и выбрать другую карьерную траекторию. Тем не менее, представители этой группы в большинстве своём получают начальное профессиональное образование. В то же время рабочие, закончившие не менее 10 классов средней школы, заметно чаще не имеют вообще никакого профессионального образования.

Покогортный анализ показывает, что, с одной стороны, рабочие старшего возраста имеют более высокое, по сравнению с молодёжью, качество специфического человеческого капитала, что выражается в наличии у них более высокого уровня образования и квалификации, а также большего профессионального опыта. С другой стороны, молодёжь в большей степени владеет навыками работы на компьютере. В общем же сравнение качества человеческого капитала рабочих разных возрастов свидетельствует об отсутствии значимых положительных изменений, которые можно было бы ожидать в связи с быстрым развитием технологий производства, требующим постоянного повышения уровня знаний. Скорее наоборот, оно позволяет говорить о постепенной депрофессионализации российских рабочих, возможно связанной с деиндустриализацией страны в 1990–2000-е гг. и с изменением внутренней структуры этой группы в новых условиях.

Отсутствие значимого положительного влияния показателей качества человеческого капитала на уровень оплаты труда рабочих свидетельствует, что повышение его качества не приносит дополнительных рента в данной профессиональной группе. Парадоксальная ситуация: с одной стороны, российский бизнес жалуется на дефицит квалифицированных рабочих кадров, а с другой – не может или не желает стимулировать повышение качества человеческого капитала рабочих.

Выявленное низкое качество человеческого капитала рабочих наблюдается во всех отраслях, включая те, в которых представители данной профессиональной группы составляют большинство занятых в них работников. У большинства рабочих, имеющих профессиональное образование (включая профессиональные курсы), его профиль не совпадает с профилем специальности, по которой они работают. Кроме того, рабочие сравнительно редко включены в процессы получения дополнительного профессионального образования, и почти никто из них не практикует самообразования. К тому же рабочие гораздо чаще, чем, например, руководители и профессионалы, меняют место работы. При этом обесценивается их специфический человеческий капитал, который делает из рядового работника уникального профессионала и накапливается вместе со стажем работы на схожих по функционалу профессиональных позициях и/или на одном предприятии.

Хотя у рабочих нет установок на наращивание своего человеческого капитала и ощущения его необходимости, однако перспектива обретения лучшего (чаще с точки зрения заработной платы или условий труда) места работы заставляет их получать дополнительное образование. Это свидетельствует о том, что при должной мотивации и представители рабочих готовы к повышению качества своего человеческого капитала.

Результаты корреляционного анализа факторов, влияющих на уровень заработной платы рабочих внутри отрасли, показал, что материального стимула к наращиванию качества своего человеческого капитала рабочие в России сейчас не имеют. Все рассматриваемые нами элементы человеческого капитала показали очень слабую взаимосвязь с уровнем индивидуальных доходов в отрасли. Этот факт, а также то, что официальная статистика и социологические данные свидетельствуют о невысокой заинтересованности работодателей в дополнительном профессиональном обучении рабочих, наталкивает на мысль об отсутствии в российской экономике платёжеспособного спроса на рабочих с высоким качеством человеческого капитала. Другими словами, выявленное нами сравнительно невысокое качество человеческого капитала рабочих является закономерной реакцией, формой их адаптации к тем условиям занятости, которые диктуют им работодатели. Однако это не отменяет и того факта, что знания и квалификация не являются в глазах большинства рабочих важными составляющими жизненного успеха и что внутренних побудительных мотивов к их получению у подавляющего большинства российских рабочих нет.

Библиографический список

Аникин В. А. 2009. Тенденции изменения социально-профессиональной структуры России в 1994–2006 гг. (по материалам RLMS) // Мир России. Т. 18. № 3. С. 114–131.

Бурдые П. 2002. Формы капитала // Экономическая социология. Т. 3. № 5. С. 60–74.

Кремнева Н., Лукьянова Е. 2015. Рабочая профессия: успех или неудача? Восприятие социального положения рабочего в семейном контексте // Интер. № 10. С. 26–38.

Радаев В. В. 2002. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Экономическая социология. Т. 3. № 4. С. 20–32.

Российское общество и вызовы времени. Книга третья / Под ред. Горшкова М. К., Тихоновой Н. Е. М.: Весь Мир, 2016. 424 с.

Об утверждении приоритетных направлений развития науки, технологий и техники в Российской Федерации и перечня критических технологий Российской Федерации / Указ Президента Российской Федерации от 7 июля 2011 г. № 899 (В редакции Указа Президента Российской Федерации от 16.12.2015 г. № 623) URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/33514> [Дата посещения: 18.03.2016].

Becker G. S. 1993. Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior // Journal of Political Economy. № 101 (3). P. 385–409.

DOI: [10.19181/vis.2016.17.2.399](https://doi.org/10.19181/vis.2016.17.2.399)

The Human Capital of the Russian Working Class: Status and Factors

Karavay Anastasia Vadimovna

Researcher, Institute for social analysis and forecasting RANEPА; Junior researcher, Institute of Sociology, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia. E-mail: karavayav@yandex.ru

Abstract. Presented in this article are the results of analyzing the main characteristics of general and specific human capital of the Russian working class. Based upon data from the “Russian Longitudinal Monitoring Survey of the population’s economic welfare and health” for the year 2014, it is shown that qualitative changes took place in the beginning of the 1990’s when it came to workers receiving general secondary education, when a 9-year education cycle, which had become as standard for them, effectively eliminated the possibility for them opening a new career path further down the line. The results of this study also bring us to the conclusion that a general de-professionalization of the Russian working class had occurred, since older generations surpass young workers in terms of professional training, while finding a job based on the specialty received at an educational institution is quite a rare thing in this particular professional environment. Advanced training via additional educational programs among workers is more of an exception than a rule. Given these conditions, where the internet has found its way everywhere, and where we are exposed to ever growing

opportunities for receiving knowledge at a distance – quite often for free – the working class has found itself to not be a part of these processes, due mostly to the fact that they lack the attitude for increasing the quality of their human capital. Furthermore, knowledge and qualification are not considered by the majority of Russian workers to be important components for succeeding in life, and even those who do strive towards increasing their human capital choose professional trajectories which are ineffective for this task. This article also shows that all factors associated with human capital in general do not significantly influence workers' wages in any given field. In the end low quality of human capital among the majority of workers is in fact their own reaction to the behavior of their employers, and not only a consequence of their attitude towards their own education. So if employers and even the state are not interested in investing into the working class' human capital, one should not expect them to aspire towards expanding their own knowledge and independently funding their own education, especially given their relatively low income.

Keywords: workers, resources, human capital, the working class, young workers, education, resource-based approach, innovative economy, qualified workforce, additional professional education, modernizing production.

References

Anikin V. A. Tendencii izmenenija social'no-professional'noy struktury Rossii v 1994–2006 gg. (po materialam RLMS) [Trends in the socio-professional structure of Russia in 1994–2006. (On materials of RLMS)]. Mir Rossii, 2009, Vol. 18, no 3, pp. 114–131.

Becker G. S. Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior. Journal of Political Economy, 1993, no 101 (3), pp. 385–409.

Bourdieu P. Formy kapitala [The Forms of Capital]. Ekonomicheskaja sociologija, 2002, Vol. 3, no 5, pp. 60–74.

Kremniova N., Lukianova E. Rabochaja professija: uspeh ili neudacha? Vosprijatie social'nogo polozhenija rabochego v semejnom kontexte [Profession of a Worker: Success or Failure? Perception of Social Position of Worker in a family context]. Inter, 2015, no 10, pp. 26–38.

Ob utverzhdenii prioritetnykh napravlenij razvitija nauki, tehnologii i tehniki v Rossijskoy Fe-deracii i perechnia kriticheskikh tehnologii Rossijskoy Federacii. Ukaz Prezidenta Rossijskoy Federacii ot 7.07.2011 № 899 [On approval of the priority directions of development of science, technology and engineering in the Russian Federation and the list of critical technologies of the Russian Federation. Russian Federation Presidential Decree of July 7, 2011 № 899]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/33514> [date of visit: 18.03.2016].

Radaev V. V. Poniatie kapitala, formy kapitalov i ih konvertacija [The concept of capital, forms of capital and their conversion]. Ekonomicheskaja sociologija, 2002, Vol. 3, no 4, pp. 20–32.