

СОЦИАЛЬНЫЕ РЕАЛЬНОСТИ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ

Человеческий капитал российских рабочих: общее состояние и специфические особенности¹

Н.Е. ТИХОНОВА*, А.В. КАРАВАЙ**

***Наталья Евгеньевна Тихонова** – доктор социологических наук, профессор-исследователь, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Адрес: 101000, Москва, ул. Мясницкая, д. 20. E-mail: netichon@ Rambler.ru

****Анастасия Вадимовна Каравай** – кандидат социологических наук, старший научный сотрудник, Институт социального анализа и прогнозирования РАНХиГС. Адрес: 119034, Москва, Пречистенская наб., д. 11. E-mail: karavayav@yandex.ru

Цитирование: Тихонова Н.Е., Каравай А.В. (2017) Человеческий капитал российских рабочих: общее состояние и специфические особенности // Мир России. Т. 26. № 3. С. 6–35. DOI: 10.17323/1811-038X-2017-26-3-6-35

В центре внимания авторов статьи находятся вопросы, касающиеся качества человеческого капитала рабочих в современной России и той роли, которую он играет в дифференциации российских работников вообще и рабочих в частности. Анализ основан на данных 24-й волны РМЭЗ НИУ ВШЭ (N = 12908 человек, в том числе 2352 рабочих). Идентификация профессионального статуса проводилась на основе классификатора ISCO-08. В статье дана общая оценка человеческого капитала работающих россиян и показано, что по качеству своего человеческого капитала рабочие делятся в пропорции 3:1 на две подгруппы. Меньшая из них по численности обладает достаточно качественным человеческим капиталом, включая больший опыт обучения в прошлом и навык использования современных компьютерных технологий. Эта подгруппа рабочих может составить основной кадровый резерв для инновационных преобразований в российской экономике в случае появления внятных сигналов о важности профессиональной подготовки, в частности, более жесткого увязывания размера заработной платы и качества человеческого капитала. Также с помощью различных спецификаций уравнения Минцера продемонстрировано, что пока ситуация иная и качество человеческого капитала практически не оказывает влияния на размер заработной платы рабочих. В итоге даже рабочие с высоким качеством человеческого капитала в основном не имеют профессиональной подготовки по профилю трудовой деятельности (за исключением обучения на рабочем месте) и не стремятся повысить свою квалификацию, будучи уверенными, что их профессионализм и так достаточно высок.

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

В статье также дана оценка роли человеческого капитала в формировании двух наиболее массовых классов российского общества. Специфика одного из них заключается прежде всего в том, что человеческий капитал не выступает для его представителей дифференцирующим фактором. Во втором же качестве человеческого капитала играет важную дифференцирующую роль как с точки зрения попадания человека в ту или иную входящую в него профессиональную группу, так и в плане размера доходов, устойчивости занятости и т.д.

Ключевые слова: рабочие, рабочий класс, профессиональные группы, профессиональная структура, социальная структура, человеческий капитал, профессиональные идентичности

Сложная экономическая ситуация, в которой оказалась Россия, а также взятый ею курс на импортозамещение резко актуализировали необходимость изучения российского рабочего класса² как одного из ключевых субъектов, призванных повысить эффективность функционирования реального сектора экономики страны. Огромную роль в способности рабочих справиться с теми задачами, которые в этой связи на них возлагаются, играет их человеческий капитал. Анализ его качества и неоднородности имеет, впрочем, не только практическое, но и теоретическое значение. Он позволяет глубже понять особенности рабочего класса как одного из ключевых элементов социально-профессиональной структуры российского общества, точнее очертить «коридор возможностей», которые есть у России не только в плане реформирования ее экономики, но и с точки зрения проведения так называемой поздней модернизации. Данный анализ также дает возможность сделать определенные выводы в отношении состояния социальной структуры российского общества в целом.

Учитывая все вышесказанное, целью нашего исследования стало изучение состояния человеческого капитала российских рабочих, а основными задачами выступили (1) оценка на основе эмпирических данных состояния человеческого капитала рабочих, (2) выделение относительно гомогенных подгрупп рабочих с учетом разницы в их человеческом капитале, (3) оценка степени структурной неоднородности рабочего класса в России, осуществленная через призму качества человеческого капитала его представителей.

Теоретико-методологические основания и эмпирическая база исследования

Рабочие находились в фокусе внимания социологической науки с первых лет ее возникновения. На этапах ранней индустриализации рабочие изучались как относительно массовая и занятая рутинной физической работой группа наемных работников, лишенных собственности на средства производства (классическим

² Рабочий класс здесь и далее понимается как аналог профессиональной группы рабочих, т.е. лиц физического труда разной степени квалификации.

примером такого подхода являются труды К. Маркса и Ф. Энгельса), а гомогенность деятельности рабочих той эпохи позволяла рассматривать их как целостную группу. Этот подход доминировал вплоть до Второй мировой войны, хотя к этому времени внутренняя неоднородность среди рабочих начала приобретать весьма значительные масштабы.

Технологические и организационные инновации 1940–1950-х гг. привели к дальнейшему углублению дифференциации рабочих, в основе которой лежало повышение требований к ряду видов деятельности, связанных с физическим трудом. Если для части рабочих (грузчиков, уборщиц и т.п.) по-прежнему достаточно было простой физической способности к труду, и освоить необходимые для работы навыки они могли за несколько дней, то другим для полноценной трудовой деятельности требовалось уже продолжительное обучение, занимающее подчас несколько лет. Соответственно, доходы этих рабочих стали включать в себя не только плату за сиюминутный физический труд, но и ренты за прошлый труд по освоению определенных знаний и навыков.

Эти тенденции нашли свое отражение в формировании на Западе нового тренда в дискуссиях социологов о рабочем классе: началось обсуждение различий между средним и рабочим классами, произошла своеобразная переоценка понятия «рабочий класс», вылившаяся в выделение особой группы – «рабочей аристократии» [Goldthorpe, Lockwood, Bechoffer, Platt 1968; Goldthorpe, Lockwood, Platt 1969], родилась идея о «новом рабочем классе», включающем в себя и другие категории работников (рядовых работников торговли и т.п.) [Mallet 1983]. Общий итог исследования рабочего класса в 1960–1970 гг. заключался в том, что, несмотря на растущую гетерогенность рабочих, ведущую к дифференциации их образования и доходов, какие-либо их подгруппы не могут рассматриваться как составная часть среднего класса, поскольку для всех групп рабочих их трудовая деятельность в гораздо меньшей степени, чем для среднего класса, связана с самореализацией и в гораздо большей оценивается размером заработка [Goldthorpe 2002].

В России изучение рабочих также началось в XIX в., однако основная масса социально-экономических исследований приходится все-таки на советские годы. Среди авторов, активно занимавшихся этой проблематикой в позднесоветский период, нужно назвать в первую очередь Ю.В. Арутюняна, Л.А. Гордона, Т.А. Игнатенко, Э.В. Клопова, Б.Л. Маркуса, Л.Б. Москвина, А.М. Панкратову, О.И. Шкаратана.

В отличие от советской эпохи, когда рабочему классу посвящались сотни исследований, в начале 1990-х гг. внимание к нему со стороны ученых заметно ослабло. И хотя в 2000–2010-х гг. ситуация начала меняться в лучшую сторону, в большинстве публикаций рабочие все же чаще всего либо рассматривались в рамках общей модели социальной структуры российского общества [Тихонова 2014], либо сравнивались с другими группами работников наемного труда [Голенкова, Игитханян 2013], либо анализировались только работники отдельных регионов [Голенкова, Игитханян 2011; Руденко 2014] или выборочных промышленных предприятий [Бессокирная, Темницкий 2000; Караханова, Бессокирная, Большакова 2014; Темницкий 2011; Караханова 2001]. В настоящее время можно встретить также работы, посвященные отдельным проблемам в жизни рабочих, например, формированию среди них нового эталона маскулинности [Ваньке, Тартаковская 2016]. В то же время практически от-

существуют публикации³, где на основе общероссийских данных рабочие анализировались бы комплексно, как особая профессиональная группа на фоне остальных групп в рамках социально-профессиональной структуры с учетом специфики человеческого капитала этих групп. Лишь в последние два-три года социологи стали проявлять интерес к этой проблеме [Каравай 2016; Кремнева, Лукьянова 2015; Латова 2016], но и эти исследования посвящены по большей части ситуации в системе профессионально-технического образования или анализу форм образовательной активности рабочих, чем комплексной оценке общего состояния их человеческого капитала. Такая ситуация выглядит тем более парадоксальной, что трансформационные процессы затронули рабочих очень сильно: за годы реформ 1990-х гг. их численность не просто резко сократилась, но и исчезла существовавшая в советское время жесткая связь заработков и квалификации (разряда). Одновременно произошло изменение внутренней структуры российских рабочих как особой профессиональной группы прежде всего из-за деиндустриализации страны и роста в составе рабочих доли занятых неквалифицированным физическим трудом (грузчиков, уборщиц и т.п.).

При характеристике теоретико-методологических предпосылок нашего исследования необходимо остановиться на понятии «человеческий капитал». Теория человеческого капитала, возникшая примерно 60 лет назад в США, стала одной из первооснов научного анализа процессов, происходящих в современных обществах в целом и в их экономиках в частности. Понятийный аппарат и основные методы операционализации ключевых понятий этой теории разработаны за прошедшие с момента ее возникновения десятилетия достаточно хорошо. В России традиция изучения человеческого капитала связана в основном с работами экономистов⁴, которые неоднократно приводили в своих работах также систематизацию трактовок этого понятия и методов его измерения [Соболева 2009; Плискевич 2012 и др.]. При этом российские социологи в основном «брали на вооружение» разработанные экономистами методики и сделанные ими выводы. Следует отметить, что в целом российское социологическое сообщество пока не в полной мере осознало сущность и потенциал теории человеческого капитала, хотя из нее и вытекает ряд важнейших для социологической науки следствий: именно качество человеческого капитала как ключевого актива, с которым выходит на рынок труда современный работник, во многом определяет его интересы, «социальные действия», мотивации и идентичности, оно напрямую связано с процессами социального воспроизводства различных групп и с механизмами сохранения классовой принадлежности. Поэтому кратко напомним ключевые положения теории человеческого капитала.

Существуют две основные традиции трактовки понятия «человеческий капитал», основу которых заложили известные западные ученые. Первая, ставшая уже классической, очень хорошо проработана и в теоретическом, и в методическом отношениях (теоретические основы ее были сформулированы еще Т. Шульцем, Г. Беккером, Д. Минцером и другими). Она возникла на несколько десятилетий раньше второй и исходила из того, что в позднеиндустриальной экономике знания работни-

³ Не могут их заменить и те немногие работы, где либо на основе собственных данных, либо на базе имеющейся литературы был осуществлен разносторонний анализ рабочих как особой социальной группы [Максимов 2004; Темницкий 2006]. Даже в этих исследованиях рабочие не рассматривались через призму сравнения с другими профессиональными группами, более того, человеческий капитал в них не являлся предметом специального анализа.

⁴ См. [Sabirianova 2002; Капелюшников, Лукьянова 2010] и других.

ка становятся одним из его ключевых активов, а для экономики в целом – одним из важнейших факторов производства. Соответственно, работник должен получать за эти знания стимулирующие их накопление доходы («отдачу», «ренты»), аналогичные доходу на инвестиции в другие виды капитала. Именно для акцентирования новой сущности знаний и навыков в современной экономике основоположники данной теории ввели новый термин «человеческий капитал», не ограничившись традиционными понятиями «образование», «знания», «навыки» и т.п. Введение этого термина, зафиксировавшего возникновение к этому времени новой формы капитала, позволило провести детальный анализ этого явления, в ходе которого было показано, в частности, что знания и навыки человека при наличии в обществе определенных образовательных стандартов могут быть измерены количеством лет обучения, продолжительностью трудового стажа и другими поддающимися измерению их показателями. В целом же в современной конкурентной экономике качество человеческого капитала во многом определяет доходы работника, поскольку именно оно обуславливает ценность работника для работодателя.

В рамках этой традиции принято разделять общий и специфический человеческий капиталы [Беккер 2003]. Первый, измеряемый обычно суммарным числом лет обучения, свидетельствует об уровне «общего развития» человека, степени его образованности, способности к приобретению новых знаний. При этом выступающие важнейшими элементами общего человеческого капитала базовые профессиональные знания и навыки говорят об уровне совокупной профессиональной подготовки работника, полезной на любом рабочем месте и связанной с соответствующим видом деятельности. В то же время специфический человеческий капитал, включающий наличие знаний и навыков, которые формируются на конкретном рабочем месте, и по этой причине измеряемый обычно по числу лет трудового стажа по последнему месту работы, полезен только на определенном предприятии или в организации. Высокая текучесть кадров в этом контексте является индикатором низкой ценности специфического человеческого капитала, отсутствия на него дополнительных «рент» монетарного или немонетарного характера.

В русле анализа человеческого капитала в данной трактовке существует богатый опыт эконометрической оценки отдачи на него, т.е. определения той прибавки к зарплате, которую дает каждый дополнительный год обучения, для чего обычно рассчитывается уравнение Минцера в различных спецификациях. Если говорить о России, то в этой связи нужно вспомнить прежде всего работы экономистов из Центра изучения труда и Лаборатории исследований рынка труда НИУ ВШЭ [Капелюшников, Лукьянова 2010], а также некоторых социологов [Диденко 2015, Каравай 2016]. Однако в контексте традиции изучения человеческого капитала в нашей стране ситуация с человеческим капиталом российских рабочих до сих пор не анализировалась.

Вторая традиция трактовки понятия «человеческий капитал» отталкивается скорее от реалий постиндустриальной, чем позднейиндустриальной экономики, и предлагает более широкую интерпретацию этого понятия, касающуюся дальнейшего повышения требований к работнику. Эта традиция связана с именами А. Сена, М. Блауга, П. Бурдые, Дж. Коулмана, С. Фишера, С. Кузнецца и других. В России в рамках этой традиции в последние 20 лет работали Е.М. Авраимова, Т.И. Заславская, В.В. Радаев, Н.Е. Тихонова, О.И. Шкаратан и ряд других авторов. Следуя этому подходу, понятие «человеческий капитал» заменяется (иногда явно, а иногда и неявно, т.е. с сохранением использования этого термина) на более

объемное понятие «человеческий потенциал», учитывающее все особенности человека как работника, включая мировоззренческие и поведенческие особенности, влияющие на эффективность его труда. С этой традицией связаны и широко используемые в международной статистике индекс развития человеческого потенциала, индекс человеческого развития и т.п.

В настоящей статье, учитывая реальный (скорее позднеиндустриальный, чем постиндустриальный) этап развития российской экономики, понятие «человеческий капитал» будет использоваться в первой, классической, трактовке, и, более того, мы сосредоточимся только на анализе общего человеческого капитала. Это обусловлено тем, что, как оказалось, специфический человеческий капитал не является для российских рабочих значимым для их дифференциации по любым основаниям – доходам, удовлетворенности работой и т.д., поскольку стаж по последнему месту работы не влияет сколько-нибудь существенно на их заработки и другие ключевые характеристики. Кроме этого, как показывают последние исследования, положительная связь между заработной платой и стажем на российском рынке труда (даже в случае ее наличия) обычно не имеет отношения к накоплению специфического человеческого капитала [Гимпельсон, Капелюшников, Ощепков 2017, с. 48–49].

Эмпирической базой исследования выступили данные 24-й волны Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ⁵. Общее число респондентов в выборке этой волны, проходившей в конце 2015 года, составило 12908 чел., в том числе 2352 рабочих. В качестве рабочих мы рассматривали представителей 7-го, 8-го и 9-го классов классификатора профессий ISCO-08⁶. В 7-й профессиональный класс в этом широко используемом во всем мире, в том числе и в России, классификаторе входят представители ручного труда (сварщики, механики, электрослесари, электрики, штукатуры, строители домов, плотники, токари, портные⁷ и т.п.). К 8-му классу относятся операторы машин и механизмов, включая водителей транспортных средств, составляющих ядро этого класса в целом (82,2%). Из других массовых групп в этом классе можно назвать операторов станков, машинистов кранов и т.п. В 9-й профессиональный класс входят неквалифицированные рабочие – уборщики (44,9%), грузчики, упаковщики, разнорабочие в строительстве и на фермах и т.п. В статье приведены только те данные, которые являлись статистически значимыми (для проверки использовался тест χ^2).

Методика измерения качества человеческого капитала и его общее состояние у российских рабочих

Для измерения общего человеческого капитала (ОЧК) нами был построен специальный индекс, рассчитывавшийся для всех респондентов старше 18 лет. Показа-

⁵ См. подробнее: «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE)» // <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>.

⁶ См. подробнее: «Классификатор профессий ISCO» // <https://www.hse.ru/rlms/isco>.

⁷ Здесь и далее при характеристике состава профессиональных классов в порядке убывания распространенности приведен список укрупненных профессий, доля работающих по которым в соответствующем классе составляла более 4%.

телями качества ОЧК при построении этого индекса выступали⁸ (1) количество лет обучения, (2) соответствие полученного образования профилю занятости, (3) общие навыки. По каждому из этих показателей была рассчитана своя шкала.

Ключевой в общем списке показателей являлась первая шкала – «Количество лет обучения»: именно ее данные, согласно традиции анализа человеческого капитала в его классической трактовке, свидетельствуют об объеме накопленных человеком знаний, выработанном им навыке обучаемости, степени его социализированности и т.д. При построении этой шкалы количество лет обучения вычислялось в соответствии со следующим алгоритмом: сначала из ответа на вопрос «Сколько классов Вы закончили?» мы определяли количество лет, проведенных респондентами в школе; затем с учетом ответа на вопрос, сколько лет они проучились в профессиональных учебных заведениях разного уровня, определялся показатель общего числа лет, потраченных на обучение. В процессе вычислений нами были установлены ограничения по количеству лет, проведенных в учебных заведениях различного уровня. Длительность обучения не могла быть:

- в заведениях начального профессионального образования свыше 4 лет;
- в заведениях среднего профессионального образования свыше 4 лет;
- в заведениях высшего профессионального образования свыше 6 лет;
- в аспирантуре или ординатуре свыше 3 лет.

Также в расчет не принимались профессиональные курсы длительностью менее 1 года. Затем показатели продолжительности обучения в школе и в учреждениях профессионального образования суммировались, а обучению различной продолжительности присваивались разные баллы (*таблица 1*).

Необходимость построения второй шкалы – «Соответствие образования профилю занятости» – обуславливалась тем, что навыки, полученные по профилю работы, относительно более ценны, чем знания, бесполезные на данном рабочем месте. Для оценки соответствия образования профилю выполняемой работы при построении этой шкалы мы проанализировали совпадение первых трех⁹ цифр кода классификатора профессий и типов занятий ISCO-08 для основной работы респондента и полученных им специальностей. В зависимости от уровня полученного профильного для основной работы образования мы присваивали от 1 (за курсы любой длительности) до 5 (за аспирантуру и ординатуру) баллов. Максимальное число баллов, которое можно было набрать по этой шкале, составляло 14 баллов¹⁰. Итоговое распределение показателей шкалы «Соответствие образования профи-

⁸ Отбор показателей человеческого капитала основывался, с одной стороны, на основных принципах его классической трактовки в литературе, а с другой, на результатах эмпирического анализа человеческого капитала рабочих с точки зрения состояния отдельных его индикаторов, проведенного одним из авторов данной статьи ранее [Каравай 2016].

⁹ Код Классификатора профессий и типов занятий в ISCO-08 состоит из 4 цифр, каждая следующая из которых означает все большую детализацию вида занятий. Соответственно, использование 3 цифр кода позволяло учесть не только прямое совпадение специальности, по которой были получены знания, с видом выполняемой трудовой деятельности, но и совпадение смежных специальностей и видов деятельности. Например, для 8-го класса один из входящих в него трехзначных кодов мог обозначать «водителей машин», а четырехзначный – «водителей мотоциклов», «водителей фур и платформ», «водителей автобусов», «водителей легковых машин». Для 7-го класса в один трехзначный код попадали, например, все электрики – «электрослесари», «электромеханики», «электромонтажники», «строительные электрики» и т.д. Таким образом, укрупнение до 3 цифр кода позволяло охватывать достаточно большую группу смежных специальностей.

¹⁰ Поскольку численность имевших более 5 баллов по данной шкале была крайне незначительна, они были объединены в одну группу с теми, кто имел по ней 5 баллов.

лю занятости» свидетельствовало о том, что и у россиян в целом, и у рабочих в частности совпадение профиля образования и профиля их трудовой деятельности встречается очень редко (таблица 2).

Таблица 1. Присвоение баллов по шкале «Количество лет обучения» и распределение по ней населения страны и разных его подгрупп, %

Количество лет обучения	Баллы	Доля в населении 18 лет и старше	Доля среди всех работающих	Доля среди рабочих
Менее 10 лет	0 баллов	12,8	5,8	11,9
10–12 лет ¹¹	1 балл	40,5	37,8	57,3
13 лет	2 балла	11,0	12,0	12,7
14 лет	3 балла	7,8	8,6	7,3
15 лет	4 балла	9,3	10,9	3,8
16 лет	5 баллов	8,8	11,6	3,4
17 лет	6 баллов	3,9	5,4	1,7
18 лет	7 баллов	2,5	3,2	1,2
19 лет	8 баллов	1,9	2,5	0,2
20 лет и более	9 баллов	1,5	2,2	0,5

Таблица 2. Распределение населения страны и разных его подгрупп по шкале «Соответствие образования профилю занятости», %

Баллы	Доля в населении 18 лет и старше	Доля среди всех работающих	Доля среди рабочих
0 баллов	89,9	80,9	87,7
1 балл	1,7	3,2	4,4
2 балла	1,8	3,4	6,7
3 балла	2,9	5,5	1,1
4 балла	3,1	5,9	0,1
5 баллов и выше	0,6	1,1	0,0

¹¹ Объединение в одну группу респондентов, прошедших 10–12-летний срок обучения (в отличие от использования для присвоения всех остальных баллов конкретного показателя числа лет обучения), связано с тем, что продолжительность общего среднего образования в России в разные периоды и для различных типов учебных заведений была неодинаковой, составляя 10 или 11 лет для общеобразовательных школ и 11 или 12 лет для ПТУ со средним образованием (и их аналогов). При этом объем накопленных знаний общего характера у выпускников этих учебных заведений был примерно одинаков, а наличие приобретенных в ПТУ профессиональных знаний и навыков учитывалось (если они могли пригодиться в выполняемой работе) в показателях шкалы «Соответствие образования профилю занятости».

Третья шкала «Навыки» состояла из двух субшкал – «Знание иностранных языков» и «Владение компьютерными технологиями». Для рабочих показатели этих шкал не слишком важны, особенно знание иностранных языков, однако поскольку нас интересовало сравнение человеческого капитала рабочих с ситуацией в других группах, то учесть наличие этих навыков было необходимо. Алгоритм расчета учитывал разную востребованность соответствующих навыков для представителей различных групп работников (и, соответственно, разную вероятность «отдачи» на них, принципиально важную для анализа человеческого капитала) и выглядел следующим образом:

– по субшкале «Знание иностранных языков» тем, кто имел высшее профессиональное образование, за наличие данного навыка присваивались 2 балла; тем, кто имел среднее специальное образование – 1 балл, остальным – 0 баллов;

– по субшкале «Владение компьютерными технологиями» тем, кто имел образование не ниже среднего специального, за наличие данного навыка присваивались 2 балла, остальным – 1 балл. Такой алгоритм учитывал востребованность навыка владения компьютерными технологиями даже у людей без среднего профессионального образования, поскольку пятая часть российских рабочих использует компьютерные технологии на работе [Каравай 2016].

Затем показатели субшкал «Знание иностранных языков» и «Владение компьютерными технологиями» суммировались и давали общий показатель по шкале «Навыки» (таблица 3).

Таблица 3. Распределение населения страны и разных его подгрупп по шкале «Навыки», %

Баллы	Доля в населении 18 лет и старше	Доля среди всех работающих	Доля среди рабочих
0 баллов	42,4	23,5	40,4
1 балл	19,6	24,3	37,1
2 балла	25,5	35,3	18,3
3 балла	3,9	4,0	2,5
4 балла	8,6	12,9	1,7

Суммирование показателей описанных выше трех шкал позволило построить индекс ОЧК, который принимал значения от 0 до 18 баллов (таблица 4). Среднее значение индекса ОЧК среди работающего населения страны старше 18 лет составляло 4,97 балла, медианное – 4 балла, модальное – 2 балла; среди рабочих эти показатели были 2,72, 2 и 1 балл соответственно.

Как видно из таблицы 4, не только для работающего населения страны в целом, но и для рабочих в частности характерна глубокая дифференциация по показателям индекса ОЧК. Хотя около 60% рабочих демонстрируют показатели не более 2 баллов, тем не менее почти каждый пятый рабочий имеет показатель

индекса ОЧК в 5 и более баллов, т.е. на уровне, характеризующем верхнюю половину работающего населения России. Если представить распределение значений индекса ОЧК графически, то дифференциация по показателям индекса как работающих в целом (*рисунок 1*), так и рабочих в частности (*рисунок 2*) становится еще нагляднее.

Таблица 4. Распределение различных групп населения страны и разных его подгрупп по индексу ОЧК, %¹²

Баллы	Доля в населении 18 лет и старше	Доля среди всех работающих	Доля среди рабочих
0 баллов	10,4	2,7	6,1
1 балл	22,1	14,8	27,9
2 балла	17,6	18,8	27,5
3 балла	8,7	9,5	11,8
4 балла	7,7	8,4	9,6
5 баллов	5,7	6,3	6,3
6 баллов	6,0	7,6	3,0
7 баллов	5,6	7,3	3,0
8 баллов	3,9	5,4	1,4
9 баллов	4,4	6,3	1,7
10 баллов	2,5	3,9	0,8
11 баллов	1,8	2,8	0,5
12 баллов	1,2	1,9	0,2
13 баллов	1,1	2,0	0,2
14 баллов	0,4	0,8	0,0
15 баллов	0,3	0,5	0,0
16 баллов	0,3	0,6	0,0
17 баллов	0,2	0,3	0,0
18 баллов	0,1	0,1	0,0

¹² Серым фоном здесь и далее выделены значения, в сумме составляющие не менее 50% соответствующей группы, жирным курсивом – модальные для группы значения.

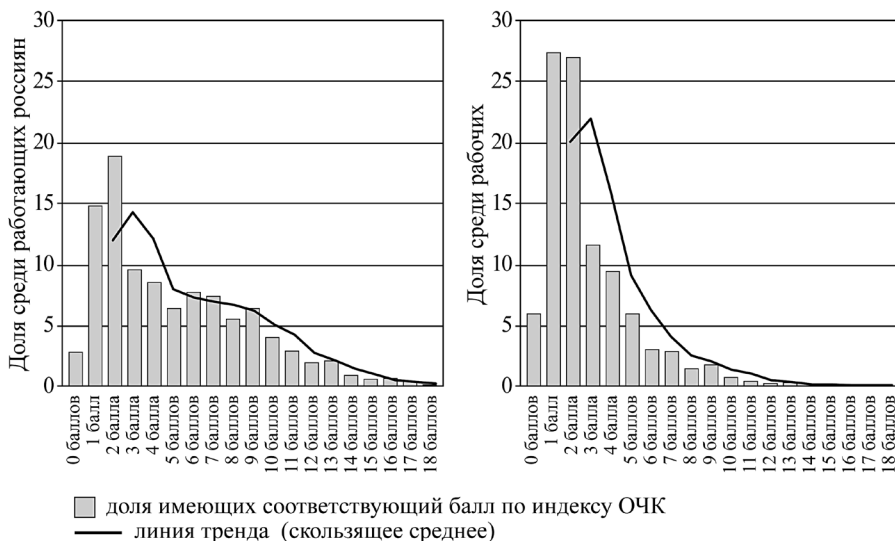


Рисунок 1. Частотное распределение по показателям индекса ОЧК всех работающих, %

Рисунок 2. Частотное распределение по показателям индекса ОЧК рабочих, %

На рисунках 1 и 2 также отчетливо видно доминирование в обеих группах лиц с низкими (не выше 2 баллов) показателями качества их человеческого капитала, а среди рабочих – еще и массовость группы с показателем в 1 балл по индексу ОЧК и очень низкая распространенность показателей этого индекса в 6 баллов и выше.

Дифференциация работающего населения страны по качеству человеческого капитала

Следующей задачей, которую необходимо было решить при анализе человеческого капитала рабочих, являлось укрупнение полученной шкалы для выделения относительно гомогенных по качеству их человеческого капитала групп. При определении «порогов» между группами с разным качеством ОЧК использовались несколько методов, в том числе (1) анализ медианных показателей индекса ОЧК в различных профессиональных классах, (2) анализ особенностей распределения работающего населения страны по группам с разными показателями этого индекса с учетом характера визуализации этих показателей, (3) кластерный анализ.

Анализ медианных показателей индекса ОЧК продемонстрировал, что разные профессиональные классы характеризуются в России заметно отличающимися показателями общего человеческого капитала: так, для всех трех классов рабочих медиана показателей индекса ОЧК проходит на уровне 2 балла. В 5-м классе (рядовые работники торговли и бытового обслуживания) медианный показатель индекса ОЧК составляет 3 балла, а в 4-м классе (низкоквалифицированная занятость нефизическим

трудом) – 4 балла. Выше всего медианный показатель индекса ОЧК был отмечен во 2-м классе, т.е. у специалистов, для которых он достигает 9 баллов (при 6 баллах у руководителей и полупрофессионалов – представителей 1-го и 3-го классов по ISCO-08).

Содержательный анализ распределения показателей индекса ОЧК с учетом их визуализации показал, что, во-первых, россиян с нулевым показателем качества человеческого капитала надо рассматривать как отдельную группу, отклоняющуюся даже от нормы для неквалифицированных рабочих; во-вторых, стало понятно, что группы с показателем индекса ОЧК в 1, 2 и 3 балла нельзя объединять в единую категорию, поскольку показатель ОЧК в 3 балла является в сравнении с 2 баллами относительно редким, а в 1 балл – очень массовым и по-разному представлен в различных группах (*рисунки 1 и 2*); в-третьих, на *рисунках 1 и 2* видно, что начиная с 10 баллов показатели индекса ОЧК резко меняют характер своего распределения, переходя в узкий «хвост». При этом, судя по показателям шкалы «Соответствие профиля образования и профиля деятельности», только начиная с 10–11 баллов можно говорить о том, что группа состоит в основном из профессионалов (т.е. тех, кто не только имеет высшее образование, но и получил соответствующий диплом по профилю своей трудовой деятельности).

Наконец, что касается результатов использования кластерного анализа для выделения «порогов» групп с разным качеством ОЧК, то двухэтапный кластерный анализ по переменной «индекс ОЧК» продемонстрировал, что работающее население страны делится всего на 2 кластера с хорошим качеством полученной модели по силуэтной мере связности и разделения кластеров (0,7). Первый из них объединяет 68,0% работников, среднее значение индекса ОЧК в нем – 2,81 балла, и именно в него входят 92,2% рабочих. Второй кластер охватывает 32,0% работающих, и средний показатель ОЧК в нем составляет 9,56 баллов¹³, а количество рабочих в нем – всего 8,1%.

Объединив полученную тремя описанными выше способами информацию о «пороговых» значениях, позволяющих выделить относительно гомогенные по качеству их общего человеческого капитала группы, мы получили 11 групп. Распределение их по различным профессиональным классам (*таблица 5*) показало, что в России есть две макрогруппы работников – одна с относительно высокими (6–9 баллов) и высокими (10 баллов и выше) показателями ОЧК, а другая с относительно низкими (2–3 балла) и низкими (0–1 балла) его показателями. Остальные занимают точки зрения качества их общего человеческого капитала промежуточные позиции. При этом работники с различными показателями индекса ОЧК концентрируются на разных профессиональных позициях, которые в соответствии с теми требованиями, которые они предъявляют к такому ключевому активу работников, как их человеческий капитал, также группируются в две макрогруппы (*таблица 6*). Одна из них включает 5–9-й классы по ISCO-08, а вторая – 1–3-й классы. Что же касается 4-го класса¹⁴, который, несмотря на свою малочисленность, исключительно гетерогенен по составу, то он занимает промежуточное место между двумя этими макрогруппами.

¹³ Проводилась также кластеризация с использованием (1) интегральных показателей индекса ОЧК и 9 профессиональных классов по ISCO-08 в отдельности, (2) всех шкал, составляющих индекс ОЧК, и 9-х классов по ISCO-08, (3) укрупненных профессиональных классов (7–9, 1–2 и 3–6) и интегральных показателей индекса ОЧК. Наиболее устойчивыми «порогами» между кластерами во всех случаях выступали 3, 6 и 10 баллов.

¹⁴ Наиболее массовыми подгруппами в его составе являются работники, занятые оформлением погрузки и отправки товаров (23,2%), а также транспортные служащие, технический персонал офисов, работники почты, разного рода регистраторы, секретари, работники по вводу данных и т.п.

Таблица 5. Распределение представителей групп с разными показателями индекса ОЧК по различным классам, %¹⁵

Классы по ISCO-08	Группы с разными показателями индекса ОЧК										В среднем по массе работающих	
	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	6-7 баллов	8-9 баллов	10-12 баллов	13-14 баллов		15-18 баллов
Руководители (1-й класс)	2,1	2,1	4,0	4,8	4,1	8,1	11,9	11,2	10,0	3,3	0,0	6,5
Специалисты (2-й класс)	1,4	2,8	3,8	8,6	8,4	16,6	17,8	29,6	50,5	72,6	95,1	17,7
Полупрофессионалы (3-й класс)	2,1	8,4	10,6	14,9	22,2	19,0	37,3	35,1	26,4	18,0	3,8	20,2
Занятые низкоквалифицированным нефизическим трудом (4-й класс)	2,9	3,1	7,4	5,8	5,4	6,6	5,5	6,8	3,3	0,7	0,0	5,3
Рядовой персонал торговли и бытового обслуживания (5-й класс)	18,6	22,2	25,4	24,5	22,9	17,5	14,1	8,6	4,7	2,7	1,1	17,5
Работники ручного физического труда (7-й класс)	22,1	20,2	17,8	18,3	21,8	17,8	6,6	4,5	3,3	2,7	0,0	13,5
Операторы машин и механизмов (8-й класс)	23,6	22,8	20,2	16,9	10,7	8,7	5,5	3,6	1,6	0,0	0,0	12,2
Неквалифицированные рабочие (9-й класс)	27,2	18,4	10,8	6,2	4,5	5,7	1,3	0,6	0,2	0,0	0,0	7,1

¹⁵ Учитывая незначительную численность в массиве представителей 0-го класса (военнослужащие – 27 чел.) и 6-го класса (специалисты в сельском хозяйстве – 7 чел.), а также тот факт, что это были в массе своей люди с дипломом о высшем образовании, данные по ним были учтены в группе специалистов с высшим образованием (2-й класс).

Таблица 6. Распределение представителей различных классов по группам с разными показателями индекса ОЧК, %¹⁶

Группы с разными показателями индекса ОЧК	Классы по ISCO-08								
	Руководители (1-й класс)	Специалисты (2-й класс)	Полупрофессионалы (3-й класс)	Занятые низкоквалифицированным физическим трудом (4-й класс)	Рядовой персонал торговли и б/о (5-й класс)	Работники ручного физического труда (7-й класс)	Операторы машин и механизмов (8-й класс)	Неквалифицированные рабочие (9-й класс)	В среднем по массиву работающих
0 баллов	0,8	0,2	0,3	1,4	2,8	4,4	5,1	10,2	2,7
1 балл	4,7	2,4	6,1	8,7	18,7	22,1	27,7	38,3	14,8
2 балла	11,8	4,1	9,7	26,4	27,2	24,8	30,9	28,7	18,8
3 балла	7,1	4,7	6,8	10,5	13,4	13,0	13,3	8,3	9,5
4 балла	5,3	4,0	8,7	8,7	11,0	13,5	7,3	5,4	8,4
5 баллов	7,9	6,0	5,9	7,9	6,3	8,3	4,5	5,1	6,3
6–7 баллов	27,4	15,1	27,5	15,5	12,0	7,3	6,7	2,6	14,8
8–9 баллов	20,3	19,0	20,7	15,2	5,8	3,9	3,4	1,1	11,7
10–12 баллов	13,2	24,4	11,4	5,4	2,3	2,1	1,1	0,3	8,6
13–14 баллов	1,5	11,8	2,6	0,3	0,4	0,6	0	0	2,9
15–18 баллов	0	8,3	0,3	0	0,1	0	0	0	1,5

¹⁶ Учитываем незначительную численность в массиве представителей 0-го и 6-го классов, эти классы в таблице 6 не представлены.

Приведенные в *таблицах 5 и 6* данные говорят также о том, какое качество ОЧК является для этих макрогрупп в современных российских условиях наиболее типичным. Отклонения от этой нормы могут объясняться рядом обстоятельств – от отсутствия или избытка в данном населенном пункте работников с соответствующим качеством человеческого капитала или рабочих мест для них до специфики ресурса социальных сетей человека или его требований к месту работы (гибкий график, нахождение рядом с домом и т.п.). Такого рода отклонения распространены сейчас в России достаточно широко, хотя и проявляются в группах с теми или иными значениями индекса ОЧК по-разному. Для лиц с нулевыми показателями ОЧК характерна массовая занятость на рабочих местах, предполагающих обычно более высокий уровень этих показателей (*таблица 5*), т.е. их человеческий капитал намного хуже, чем необходимый на этих рабочих местах. Группы с показателем ОЧК в 1–2 балла составляют большинство на тех рабочих местах, где типичным является человеческий капитал именно такого качества – это рядовые работники торговли и бытового обслуживания, а также рабочие (*таблица 6*). Тем не менее вплоть до 3 баллов по индексу ОЧК включительно доминирует тенденция занятости на рабочих местах, предполагающих более высокий, а не более низкий профессиональный статус, чем типично при соответствующем качестве человеческого капитала. Таким образом, значительная часть работников с низкокачественным человеческим капиталом, по крайней мере, в отношении характера своей деятельности, оказывается сейчас в выигрыше.

В группах с 4 и 5 баллами по индексу ОЧК шансы занять профессиональные позиции, предполагающие как лучшее (1–2-й профессиональные классы), так и худшее (8–9-й классы) качество ОЧК, чем имеет человек, практически выравниваются. Как видно из *таблицы 5*, наиболее типичными позициями для их представителей являются должности рядовых работников торговли и бытовых услуг, рабочих ручного труда и полупрофессионалов. Таким образом, хотя в группе с таким качеством человеческого капитала достаточно массовыми становятся подгруппы полупрофессионалов, специалистов и руководителей, но типичным человеческий капитал такого качества является все-таки для рядовых работников торговли и квалифицированных рабочих ручного труда. Начиная с показателя индекса в 6 баллов доля рабочих в составе соответствующих групп стремительно приближается к нулю.

В целом это свидетельствует о том, что современной российской экономике присущи серьезные структурные дисбалансы между качеством человеческого капитала работников и теми рабочими местами, которые в ней существуют. При этом наличие в России людей с нулевыми показателями ОЧК проблемой не является, наоборот, даже среди неквалифицированных работников, для которых сколько-нибудь качественный человеческий капитал вообще не нужен, люди с нулевым его показателем составляют всего 5,1%, т.е. большинство их характеризуется его явным переизбытком. С другой стороны, проблемами являются (1) недостаточное качество человеческого капитала работников на многих рабочих местах, предполагающих среднее его качество, (2) переизбыток работников с человеческим капиталом относительно высокого и высокого его качества, (3) и это главное, очень большая гетерогенность практически всех профессиональных классов, в том числе и трех классов рабочих, демонстрирующая отсутствие в современной российской экономике адекватных методов оценки качества человеческого капитала работника и

структурные диспропорции на многих локальных рынках труда. Много о векторе реформирования российской экономики и ее перспективах говорит и то, что низкоквалифицированные работники, скорее, выигрывают от несоответствия их квалификации и профессиональных статусов, а квалифицированные работники с показателями индекса ОЧК в 6 и более баллов, скорее, проигрывают от этого, поскольку массово попадают на позиции, не предполагающие человеческого капитала такого качества, и это демотивирует людей в наращивании человеческого капитала.

Специфика человеческого капитала различных групп рабочих

Выделение 11 групп, относительно гомогенных по качеству их человеческого капитала, позволило провести более детальный анализ состояния ОЧК рабочих. Как видно на рисунке 3, при переходе от балльной оценки к укрупненным группам прежде всего бросается в глаза принципиальное расхождение человеческого капитала рабочих и остальных россиян: первые находятся в основном в нижней, а вторые – в верхней части иллюстрации. При этом «переломной точкой», «порогом», между ними выступает показатель индекса ОЧК в 5 баллов.

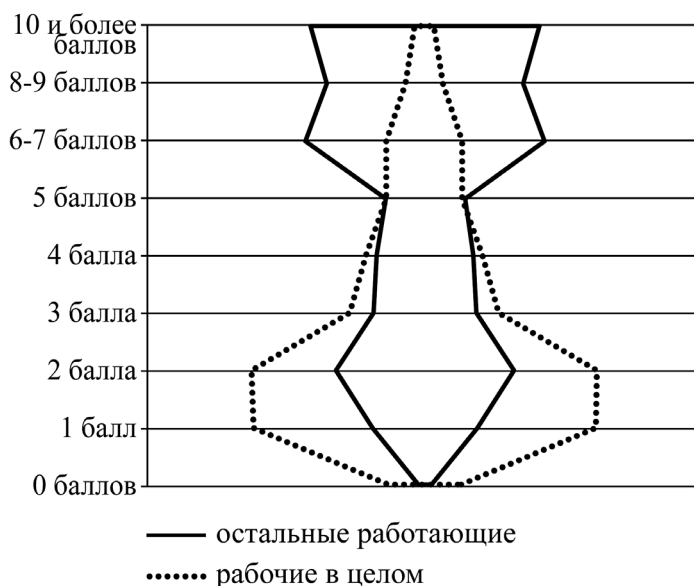


Рисунок 3. Профиль показателей индекса ОЧК у рабочих и у остальных работающих, %¹⁷

¹⁷ Так как в двух верхних группах рабочие отсутствовали, то и остальных работающих россиян из трех верхних групп мы объединили в одну группу, поскольку целью являлось сравнение рабочих и остальных россиян между собой.

Рисунок 3 еще раз свидетельствует о том, что российское общество состоит сегодня фактически из двух макрогрупп с качественно разным человеческим капиталом их представителей, причем в обеих макрогруппах есть люди с нехарактерным для них качеством человеческого капитала. При этом, что касается рабочих со средними и высокими показателями индекса ОЧК, в массе своей они работают водителями, механиками, электриками, электрослесарями, сварщиками, сантехниками и т.п.¹⁸, т.е. наличие столь высоких показателей ОЧК их основной деятельностью не предполагается. Поэтому фактически по качеству общего человеческого капитала рабочих целесообразно разделять всего на две укрупненные группы: одну с типичными именно для рабочих показателями индекса ОЧК в 0–3 балла, а вторую – с нетипичными для них показателями этого индекса в 4 балла и более.

Построение укрупненной классификации рабочих по качеству ОЧК методом двухэтапного кластерного анализа также показало, что рабочие распределяются по показателям ОЧК всего по двум кластерам, в которые в конце 2015 г. вошли 73,3% и 26,7% их представителей¹⁹ соответственно. Полученная при этом модель была хорошего качества (силузтная мера связности и разделения – 0,7). Среднее значение индекса ОЧК в первом кластере (условно названном «кластер с низкими показателями ОЧК») составляло 1,61 балла, а во втором («кластер с высокими показателями ОЧК») – 5,76 балла. «Порогом» между ними выступало значение индекса в 4 балла, что стало еще одним свидетельством того, что типичным для рабочих по нашей шкале ОЧК являются показатели в 0–3 балла.

Таким образом, все относящиеся к человеческому капиталу показатели в этих двух кластерах были заметно ниже, чем в тех двух макрогруппах, на которые разделилось при кластерном анализе работающее население нашей страны в целом (см. выше). Тем не менее, процедура кластерного анализа продемонстрировала значительную неоднородность по качеству человеческого капитала и применительно к рабочим. Последняя подтверждается и тем, что представители второго кластера занимают лидирующие позиции практически по всем входящим в расчет индекса ОЧК шкалам и субшкалам (таблица 7), что и оказывает ощутимый кумулятивный эффект на качество их ОЧК.

Что касается того, как разные значения индекса ОЧК сказываются на различных монетарных и немонетарных сторонах жизни входящих в эти два кластера рабочих, то можно утверждать, что качественных различий между ними нет. Это свидетельствует об отсутствии значимых рент на человеческий капитал рабочих в российской экономике и не позволяет заявлять о наличии в России сколько-нибудь массовой «рабочей аристократии», чьи квалификации и доходы на Западе давно заставляют выделять ее в особую группу. В то же время рабочих из кластера с высокими показателями ОЧК несколько чаще характеризует большая уверенность в себе: 38,8% среди них (при 31,8% в другом кластере) в той или иной степени уверены, что смогут найти работу не хуже нынешней даже при полной ликвида-

¹⁸ Профессии приведены в порядке убывания их распространенности среди рабочих с высоким качеством ОЧК.

¹⁹ Кластеризация проводилась по переменной индекса ОЧК на подмассиве рабочих. Высокие показатели качества разбиения, а также то, что мы смогли выделить с помощью аналогичных процедур такие же группы и в массивах РМЭЗ НИУ ВШЭ 2010, 2011 и 2014 гг., говорит об устойчивости такого деления, по крайней мере, на протяжении последних пяти лет.

ции их предприятия. На распространенности этой уверенности не сказывается ни демографическая специфика двух выделенных кластеров, ни распределение их представителей по отраслям, ни занятость в государственном или частном секторах экономики²⁰.

Таблица 7. Средние и медианные показатели отдельных компонентов ОЧК рабочих в двух их кластерах, различающихся качеством человеческого капитала, баллы по соответствующим шкалам²¹

Показатель	Количество лет обучения	Соответствие образования профилю занятости	Знание иностранных языков	Владение компьютерными технологиями
<i>В кластере с низкими показателями ОЧК</i>				
Среднее	0,98	0,10	0	0,53
Медиана	1	0	0	0
<i>В кластере с высокими показателями ОЧК</i>				
Среднее	3,40	0,53	0,23	1,60
Медиана	3	0 ²⁰	0	2

Наиболее заметные различия между представителями этих кластеров проявляются в месте их рождения и проживания, а также в характере той трудовой деятельности, которой они заняты по месту работы. Почти три четверти (72,4%) рабочих в кластере с низкими показателями ОЧК родились в сельской местности или ПГТ, в то время как в кластере с высокими показателями ОЧК около половины (46,7%) родились в городах. Миграция в значительной степени затронула представителей обоих кластеров, причем представители кластера с низкими показателями ОЧК переезжали в другой населенный пункт даже чаще (51,8% против 41,1%). Однако разрывы в их территориально-поселенческой локализации сохранились: в кластере с высокими показателями ОЧК в городах проживают 74,7% при 65,7% в кластере с низкими показателями ОЧК, причем первые относительно чаще селятся в областных центрах (44,7% при 34,4% в кластере с низкими показателями ОЧК), вторые – в селах (27,7% при 18,9% в кластере с высокими показателями ОЧК).

В целом полученные данные демонстрируют, что представители кластера с низкими показателями ОЧК, родившись, как правило, в сельской местности,

²⁰ Возрастное распределение в них достаточно близко, как и гендерный состав – безусловное большинство (79,9% в кластере с высокими показателями ОЧК и 73,4% в кластере с низкими показателями ОЧК) в них составляют мужчины. Близки и показатели занятости их в разных секторах экономики или отраслях – единственным значимым различием выступает вдвое большая (7,4% против 3,5%) занятость представителей кластера с высокими показателями ОЧК в нефтегазовой отрасли.

²¹ При этом среди представителей кластера с высокими показателями ОЧК 26,3% имеют ненулевые показатели по шкале соответствия полученного профессионального образования профилю занятости, а в кластере с низкими его показателями – всего 7,4%.

массово переезжают в города, чаще малые или средние, получают образование по рабочей специальности на рабочем месте или на курсах, реже в ПТУ, и далее работают по полученной специальности или близкой к ней в том же городе. Они достаточно инертны, в дальнейшем никак не повышают качество своего человеческого капитала и существуют в массе своей вне цифровых технологий. Представители другого кластера – с высокими показателями ОЧК – практически с равной вероятностью могут родиться как в городе, так и в деревне; они изначально имеют более высокие запросы, получают в соответствии с ними среднее специальное или даже высшее образование, пользуются компьютером и Интернетом. Однако жизнь их складывается таким образом, что они по различным причинам вынуждены выходить на рабочие должности, и, хотя эти позиции требуют достаточно высокого профессионализма (водители большегрузов, механики, электрики, сварщики и т.п.), представители данного кластера обычно не стремятся профессионализироваться в новой специальности в организованных формах, ориентируясь, скорее, на приобретение опыта на рабочем месте. Уже как минимум один раз поменяв свою жизнь по сравнению с первоначальными планами, они более мобильны и обучаемы, больше уверены в себе. Поэтому именно кластер с высокими показателями ОЧК выступает основным резервом, в отношении которого можно рассчитывать на быструю переквалификацию, освоение новых технологий и т.д. в случае разворота российской экономики в сторону инноваций и готовности работодателей к созданию финансовых стимулов для рабочих в повышении своей квалификации или переквалификации.

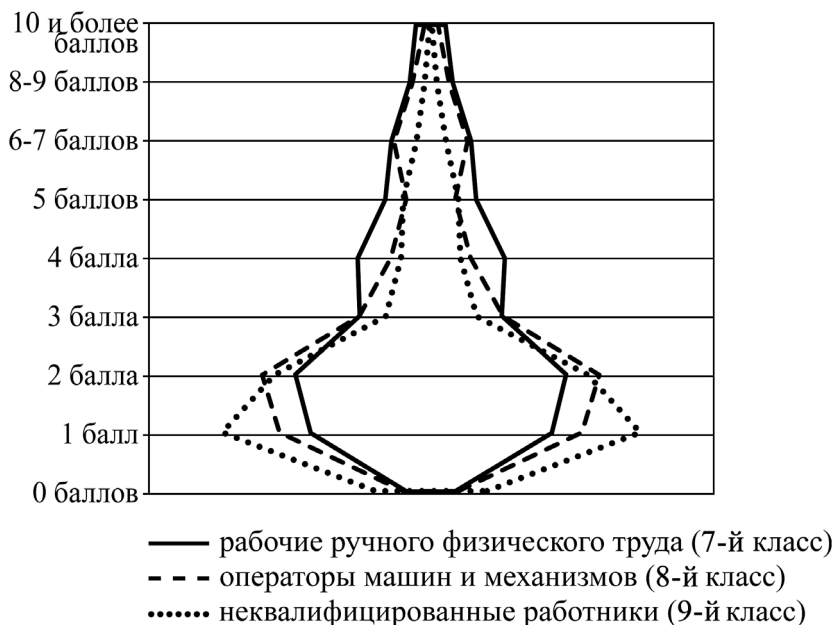


Рисунок 4. Профиль показателей ОЧК рабочих из разных профессиональных классов, %

Если же говорить об их месте в современной российской экономике, то представители двух рассматриваемых кластеров также характеризуются спецификой их профессиональных позиций. Основная часть кластера с высокими показателями ОЧК (57,8%) работает на должностях, относящихся к 7-му классу по ISCO-08, 29,9% – на позициях 8-го класса, и лишь 12,3% являются неквалифицированными рабочими. К переходу людей с достаточно высокими показателями индекса ОЧК на позиции неквалифицированных рабочих приводит обычно не их люмпенизация, а проблемы с трудоустройством у лиц старших возрастов. Во всяком случае, 40,8% представителей кластера рабочих с высокими показателями индекса ОЧК, оказавшихся в составе неквалифицированных рабочих (при 25,2% в 8-м классе и 23,3% в 7-м классе), старше 45 лет. В кластере с низкими показателями ОЧК распределение по разным профессиональным классам более равномерное: 37,5% относятся к представителям 7-го класса, 36,3% – 8-го класса и 26,2% – 9-го класса. В итоге, хотя во всех профессиональных классах представители кластера с низкими показателями ОЧК составляют большинство, доля представителей кластера с высокими показателями ОЧК составляет в 7-м классе 35,9%, в 8-м – 23,1%, а в 9-м – 14,6%. Общий профиль рабочих этих классов по качеству их человеческого капитала также заметно различается (*рисунок 4*). При этом, если говорить о рабочих, наиболее качественный общий человеческий капитал концентрируется сегодня в России в 7-м классе.

Отношение рабочих к своему человеческому капиталу

Отношение рабочих к возможностям своего профессионального роста и своему человеческому капиталу в целом очень оптимистично, что, видимо, отчасти объясняет и его общее низкое качество. Так, если говорить о специфике взглядов представителей различных профессиональных классов в отношении возможностей профессионального роста у себя на работе, то удовлетворены ими 43,9% представителей 7-го класса, 42,0% – 8-го класса и 27,6% – 9-го класса, в то время как не удовлетворены 23,1%, 26,9% и 39,8% соответственно²². Как видим, только у неквалифицированных рабочих однозначно доминирует неудовлетворенность ситуацией в этой области. Более того, в целом представители 7-го и 8-го профессиональных классов скорее удовлетворены, чем не удовлетворены и тем, как происходит этот рост в реальности (*рисунок 5*).

Довольно высокие показатели удовлетворенности своим профессиональным ростом и его возможностями на фоне низких показателей наличия профессионального образования по профилю работы обусловлены тем, что уровень квалификации, который требуется рабочим в современной российской экономике (по крайней мере, через понятные им сигналы), достаточно низок. В пользу этого говорят и высокие оценки рабочими уровня своего профессионализма при отсутствии у подавляющего большинства профильного образования. Во всяком случае, отвечая на вопрос «Представьте себе “лестницу профессионального мастерства”, состоящую из 9 ступеней, где 1 ступенька – это уровень ученика, а 9 – уровень профессионала

²² Остальные дали промежуточную оценку («и да, и нет») или же затруднились с ответом.

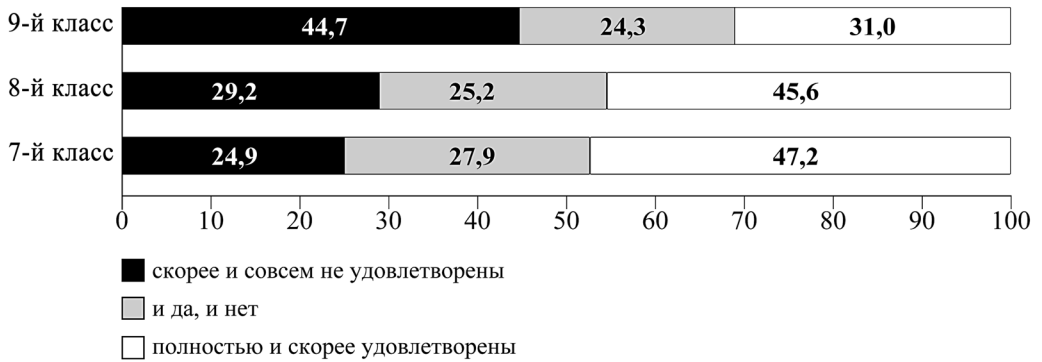


Рисунок 5. Оценки своего реального профессионального роста у рабочих из разных профессиональных классов, %

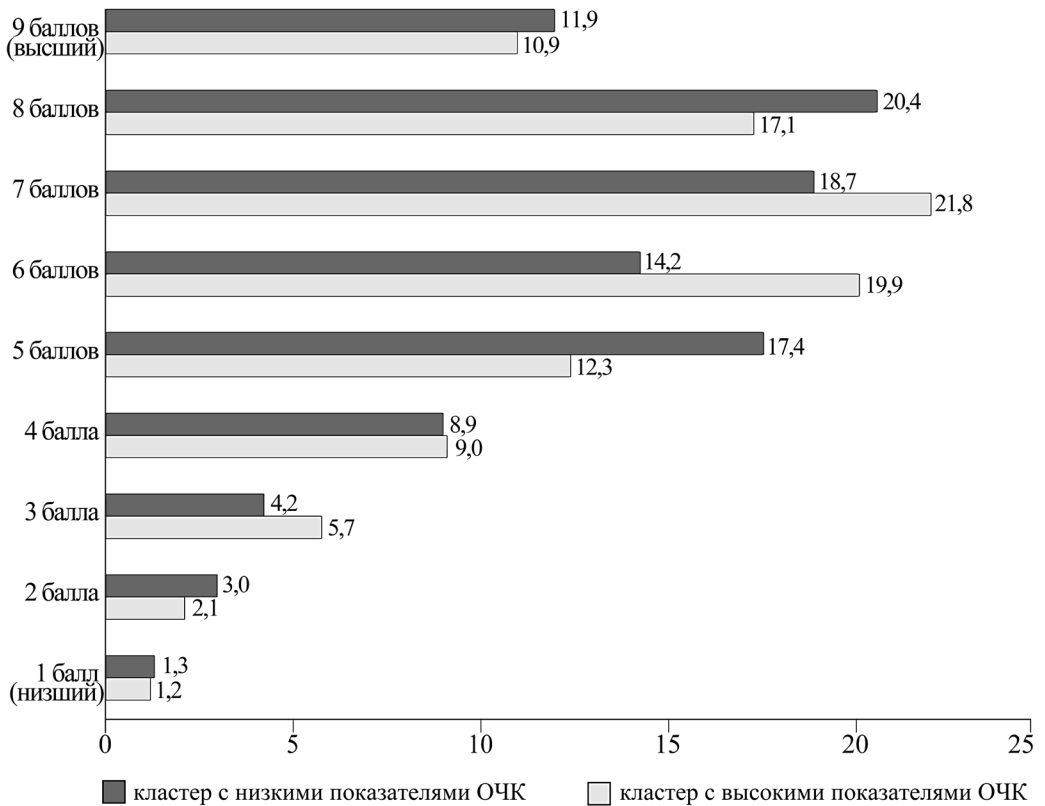


Рисунок 6. Самооценки своего профессионализма у рабочих из кластеров с разными показателями ОЧК, %

высокого класса. На какую из них Вы поместили бы себя?», представители всех групп рабочих оценивают себя достаточно высоко. Это типично и для представителей кластеров с разным качеством ОЧК (рисунок 6), и для представителей различных профессиональных классов: так, даже в 9-м классе 42,3% отнесли себя к верхней части шкалы профессионализма, т.е. к 6–9 позициям.

Высокие самооценки своего профессионализма для рабочих эмоционально важны, поскольку ощущение себя представителем определенной профессии и вида занятий является одной из наиболее распространенных среди российских рабочих идентичностей: почти две трети представителей обоих кластеров часто ощущают свою близость с представителями той же профессии и вида занятий, и лишь считанные единицы не чувствуют этой близости никогда (остальные испытывают ее иногда). То же самое относится и к рабочим из разных профессиональных классов: около двух третей рабочих из 7-го и 8-го классов (при 55,8% в 9-м классе) часто ощущают свою общность с людьми того же рода занятий и профессии.

В этих условиях требование высокой квалификации, будь оно артикулировано как значимый элемент соответствующей профессии, подтверждено системой сертификации уровня профессионального мастерства и подкреплено дифференциацией доходов внутри профессии в зависимости от квалификации, выступало бы важным побудительным мотивом для большинства рабочих к реальным действиям по повышению качества своего человеческого капитала. Однако пока об этом, судя по имеющимся данным, говорить не приходится.

Неудивительно, что ни рабочие в целом, ни отдельные их подгруппы в своей массе не собираются повышать квалификацию, по крайней мере, в организованной форме: так, в кластере с низкими показателями ОЧК всего 4,0% в течение ближайших трех лет собирались в конце 2015 г. пройти обучение на курсах, в техникуме, вузе и т.п., 3,0% не могли однозначно определить своей позиции в этом отношении, а 93,0% были твердо уверены, что в любом случае не станут этого делать. В кластере с высокими показателями ОЧК таких было 8,7%, 7,4% и 83,9% соответственно. Если же говорить о позиции в этом вопросе представителей разных классов рабочих, то она характеризуется еще большим единодушием: только 5,9% в 7-м классе, 4,8% в 8-м классе и 4,9% в 9-м классе собирались в конце 2015 г. пойти куда-нибудь учиться, а подавляющее большинство (88,7%, 82,3% и 91,2% соответственно) этого делать не планировали.

Более того, относящиеся к учебе планы, которые присутствовали у части российских рабочих, почти в половине случаев (43,7%) были связаны с надеждой уйти в другую профессиональную группу, а не повысить свою квалификацию в рамках нынешних занятий. Во всяком случае, даже среди представителей кластера с низкими показателями ОЧК, собиравшихся в ближайшие три года пойти учиться, 22,2% планировали учиться в вузе, что зачастую предполагает ориентацию на смену своей профессиональной принадлежности. В кластере же с высокими показателями ОЧК таких было безусловное большинство – 70,3%. В профессионально-классовом разрезе этот показатель также высок: намеревались учиться именно в вузе, а не совершенствоваться в своей рабочей специальности 48,8% в 7-м классе, 43,3% в 8-м классе и 31,2% в 9-м классе.

Учитывая постоянные жалобы работодателей на нехватку квалифицированных рабочих, высокие оценки рабочими своего профессионализма и отсутствие у них понимания необходимости повышать свой профессиональный уровень

означают сохранение в будущем дисбаланса между ожиданиями работодателей и стратегиями рабочих в отношении своего человеческого капитала. В основе этого дисбаланса лежит отсутствие реальных сигналов со стороны работодателей, которые были бы понятны рабочим и восприняты ими как стимул для повышения своей квалификации. Главный сигнал подобного рода – это жесткая и заранее известная связь размера доходов с уровнем квалификации.

Пока же в российской экономике объем доходов слабо зависит от качества общего человеческого капитала рабочих. Об этом свидетельствуют результаты применения уравнения Минцера, демонстрирующего, на сколько процентов увеличивается заработная плата с каждым следующим годом обучения (таблица 8).

Таблица 8. Норма отдачи на образование для рабочих и всех работающих согласно уравнению Минцера, нестандартизированные коэффициенты²³

Спецификации уравнения Минцера	Норма отдачи на образование (ρ)	
	Рабочие (7–9-й классы) N=1679	Все работающие N=5453
Простая $\ln W = \alpha + \rho * SCH + \beta * SEN + \gamma * SEN^2 + \varepsilon$	0,035 (0,007)	0,055 (0,003)
С учетом отраслевой специфики $\ln W = \alpha + \sum \delta_i S_i + \rho * SCH + \beta * SEN + \gamma * SEN^2 + \varepsilon$	0,022 (0,007)	0,062 (0,003)
С учетом поселенческой специфики $\ln W = \alpha + \sum \mu_j T_j + \rho * SCH + \beta * SEN + \gamma * SEN^2 + \varepsilon$	0,025 (0,007)	0,042 (0,003)
С учетом отраслевой и поселенческой специфики²⁴ $\ln W = \alpha + \sum \delta_i S_i + \sum \mu_j T_j + \rho * SCH + \beta * SEN + \gamma * SEN^2 + \varepsilon$	0,018 (0,007)	0,053 (0,003)

Примечание:

W – размер среднемесячной заработной платы; SCH – количество лет обучения, включая школу и профессиональные курсы длительностью более 1 года; SEN – общий стаж работы; S_i – дамми-переменные отраслевой принадлежности; T_j – дамми-переменные типов поселений; ρ – норма отдачи на образование; α , β , γ , δ_i , μ_j – константа и коэффициенты при соответствующих переменных; ε – остаточный член.

²³ Отбор переменных для спецификаций уравнения произведен на основе работы одного из ведущих российских специалистов в этой области [Лукьянова 2010]. В скобках указаны стандартные ошибки.

²⁴ В этом случае результат применения уравнения Минцера показывает, на сколько процентов каждый следующий год образования повышает уровень заработной платы внутри одной отрасли и определенного типа поселения.

Как видно из *таблицы 8*, даже в самой простой спецификации уравнения Минцера, включающей только количество лет обучения и общий стаж работы, норма отдачи на образование у рабочих заметно ниже, чем у работающих в целом. При норме отдачи в 5,5% для всего работающего населения у рабочих она составляет 3,5%. Включение же в уравнение Минцера таких факторов, как поселенческая и отраслевая дифференциация доходов, приводит к тому, что норма отдачи на образование для рабочих уменьшается до 1,8%, хотя для всего работающего населения данный показатель сокращается незначительно, составляя 5,3%. Добавим к этому, что очень слабая связь качества человеческого капитала рабочих с уровнем их доходов подтверждалась и при анализе влияния на их зарплаты факта наличия профессионального образования по профилю деятельности [Каравай 2016]. Другими словами, сравнительно невысокое качество человеческого капитала рабочих вообще и уровня их профессионализма в частности является закономерной реакцией, формой их адаптации к тем условиям занятости, которые предоставляют им работодатели и которые в настоящее время не предполагают, как правило, увязывания их доходов с уровнем их квалификации.

Выводы

Анализ качества человеческого капитала рабочих как особой профессиональной группы российского общества оставляет сложное и противоречивое впечатление. С одной стороны, их образовательный уровень довольно высок и многие из них обладают гораздо лучшим человеческим капиталом, чем это нужно для выполнения их прямых обязанностей. С другой стороны, в подавляющем большинстве у них нет профессиональной подготовки не только по той специальности, по которой они работают (за исключением обучения непосредственно на рабочем месте), но и по близкой к ней. Более того, они никак не повышают и не стремятся повысить свою квалификацию, будучи уверенными, что их профессионализм достаточно высок.

Для внутренней дифференциации рабочих значение имеет лишь общий человеческий капитал. По показателям их специфического человеческого капитала (т.е. стажа работы на данном предприятии) разные подгруппы рабочих между собой слабо дифференцированы: и те, кто трудился на предприятиях по 15–20 лет, и те, кто проработал на них лишь 1–2 года, не различаются между собой ничем, кроме возраста. Не сказывается сколько-нибудь серьезно стаж работы «при прочих равных» и на уровне доходов.

По качеству своего человеческого капитала российские рабочие очень неоднородны. Примерно три четверти из них имеют низкие и очень низкие показатели общего человеческого капитала. Судя по тому, что в общей массе представители кластера с низкими показателями качества человеческого капитала не освоили компьютерных технологий даже в таком объеме, чтобы пользоваться социальными сетями или играть в компьютерные игры, не говоря уж об их низком образовательном уровне и почти поголовном отсутствии планов по дальнейшему обучению, они инертны и слабо обучаемы. В то же время в составе рабочих есть и другая группа, составляющая около четверти всех рабочих, представители которой имеют

достаточно качественный человеческий капитал. Мало отличаясь от первых по полу и возрасту, ее члены обладают большим опытом обучения в прошлом, используют современные компьютерные технологии, зачастую и в своей непосредственной работе. Однако, как правило, у них также отсутствует опыт организованной профессиональной подготовки по профилю их трудовой деятельности, хотя каждый четвертый из них (что в 2,5 раза больше, чем в кластере с низкими показателями ОЧК) характеризуется все-таки соответствием полученного образования профилю трудовой деятельности. Представители этого кластера в большей степени готовы к обучению и переобучению и могли бы выступить кадровым резервом для структурной перестройки и технологического обновления российской экономики, однако те из них, кто настроен на получение образования уже в ближайшее время, в основном ориентированы на получение высшего образования и переход из рабочих в другие профессиональные группы.

Структурная неоднородность рабочих в России, связанная с качеством человеческого капитала, проявляется и через их принадлежность к трем разным профессиональным классам, представители которых, согласно классификатору ISCO-08, должны иметь различные навыки и периоды обучения. Однако в России при общем сохранении логики этого классификатора человеческий капитал рабочих из различных профессиональных классов демонстрирует несколько иную специфику. Выше всего показатели качества человеческого капитала, как и в других странах, в 7-м классе (рабочие ручного труда), однако в России это относится лишь к общему качеству их человеческого капитала, а не к их профессиональной подготовке. Немного уступают им по своему общему человеческому капиталу входящие в 8-й класс рабочие, подавляющее большинство которых составляют водители транспортных средств. Хуже всего выглядит человеческий капитал у представителей 9-го класса – неквалифицированных рабочих, хотя более чем у половины из них он все же намного лучше, чем это необходимо для выполнения их производственных обязанностей.

Рабочих, различающихся качеством человеческого капитала, характеризуют и разные жизненные траектории. Представители кластера с высокими показателями ОЧК, будучи более мобильными и образованными, чем остальные рабочие, в большинстве предпочитают менее рутинную деятельность и именно поэтому чаще всего оказываются на позициях 7-го класса по ISCO-08, где они составляют более половины. В 9-й класс они попадают лишь в силу каких-то особых жизненных обстоятельств и тех структурных ограничений, которые существуют на российском рынке труда для лиц старших возрастов. При этом уровень доходов рабочих во всех классах практически не связан с качеством их человеческого капитала.

Если же говорить о месте рабочих в социальной структуре современной России с учетом специфики их человеческого капитала и его использования в трудовой деятельности, то российское общество разделено (без учета высших слоев) на две основные социально-экономические макрогруппы. Главное различие между ними заключается в качестве человеческого капитала их представителей и, как правило, в вытекающем из него характере их занятости. Первая из них, ядро которой составляют рабочие 7–9-го профессиональных классов и рядовые работники торговли и бытового обслуживания, характеризуется низкими показателями необходимого для работы на соответствующих профессиональных позициях челове-

ческого капитала – 0–3 балла по предложенному нами индексу ОЧК. Особенность этой макрогруппы состоит прежде всего в том, что человеческий капитал не выступает внутри нее важным дифференцирующим фактором, мало влияя на характер занятости и размер доходов ее представителей, за исключением ситуации с неквалифицированными рабочими. Вторая макрогруппа (в основном представители 1–3-го профессиональных классов по ISCO-08 – специалисты, полупрофессионалы, руководители), объединяет тех, кого на Западе принято относить к среднему классу. Для нее характерны показатели индекса ОЧК в 6 и более баллов. Качество человеческого капитала играет для ее представителей значимую дифференцирующую роль как с точки зрения их попадания в тот или иной профессиональный класс, так и в плане размера их доходов, устойчивости занятости и т.д. Остальные работающие находятся в промежуточной группе.

С точки зрения перспектив улучшения качества человеческого капитала рабочих сложившаяся ситуация означает, что если «сверху» (со стороны государства и частных работодателей) не появятся внятные сигналы о важности человеческого капитала вообще и уровня профессиональной подготовки в частности (расширение практик различных сертификаций, конкурсов и т.д. для рабочих), а качество человеческого капитала не будет гораздо жестче, чем сейчас, увязываться с размером их заработной платы (вплоть до дифференциации минимального размера оплаты труда в зависимости от сертифицированной квалификации), то рассчитывать на рост заинтересованности рабочих в повышении своего профессионализма и, соответственно, на рост уровня последнего не приходится. Ориентированные же на повышение качества своего человеческого капитала рабочие будут стремиться перейти в другую макрогруппу. В то же время при наличии такого рода стимулов уже имеющийся человеческий капитал значительной части рабочих, а также значимость самооценок своего профессионализма в контексте важности роли для них профессиональных идентичностей позволяют рассчитывать на быстрый рост их профессионального мастерства в ориентированных на инновационные технологии сегментах экономики.

Литература

- Беккер Г.С. (2003) Человеческое поведение. Экономический подход. М.: ВШЭ.
- Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. (2000) Социальная адаптация рабочих в трансформирующемся обществе: основные положения программы и некоторые результаты исследований // Мир России. № 4. С. 103–124.
- Ваньке А.В., Тартаковская И.Н. (2016) Трансформации маскулинности российских рабочих в контексте социальной мобильности // Мир России. № 4. С. 136–153.
- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Ощепков А.Ю. (2017) «Новички» и «старожилы»: что говорят показатели специального стажа. Препринт WP3/2017/01. М.: ВШЭ // https://www.hse.ru/mirror/pubs/lib/data/access/ram/ticket/37/148715231924a7a4718050046fad01a51c57318abf/WP3_2017_01.pdf
- Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д. (2011) Рабочие в социальном пространстве региона: трудовые позиции и адаптационные ресурсы // Горшков М.К. (ред.) Россия реформирующаяся: Ежегодник-2011. Выпуск 10. М., СПб.: ИС РАН, Нестор-История. С. 61–71.
- Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д. (2013) Наемные работники в России – контуры формирующейся социальной общности. Saarbrücken: LAMBERT Academic Publishing.

- Диденко Д.В. (2015) Интеллектуалоемкая экономика: человеческий капитал в российском и мировом социально-экономическом развитии. СПб.: Алетейя.
- Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л. (2010) Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения»). М.: Либеральная миссия.
- Каравай А.В. (2016) Человеческий капитал российских рабочих: состояние и факторы // Вестник Института социологии. № 2 (17). С. 91–112.
- Караханова Т.М. (ред.) (2001) Бюджет времени и перемены в жизнедеятельности городских жителей в 1965–1998 годах. М.: ИС РАН.
- Караханова Т.М., Бессокирная Г.П., Большакова О.А. (2014) Труд и досуг рабочих (программа, инструментарий и некоторые предварительные результаты повторного исследования). М.: ИС РАН // <http://www.isras.ru/publ.html?id=3224>
- Кремнева Н., Лукьянова Е. (2015) Рабочая профессия: успех или неудача? Восприятие социального положения рабочего в семейном контексте // Интер. № 10. С. 26–38.
- Латова Н.В. (2016) Средние специальные учебные заведения: журавль в небе или синица в руках? // Общественные науки и современность. № 1. С. 34–46.
- Лукьянова А.Л. (2010) Отдача от образования: что показывает мета-анализ // Экономический журнал Высшей школы экономики. Т. 14. № 3. С. 326–348.
- Максимов Б.И. (2004) Рабочие в реформируемой России 1990-е – начало 2000-х годов. М.: Наука
- Плискевич Н.М. (2012) Человеческий капитал в трансформирующейся России. М.: ИЭ РАН.
- Руденко Л.Д. (2014) Особенности трудовой мотивации представителей рабочих профессий (на примере г. Ярославля) // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия «Гуманитарные науки». С. 101–104.
- Соболева И.В. (2009) Парадоксы измерения человеческого капитала. Научный доклад. М.: ИЭ РАН.
- Темницкий А.Л. (2006) Рабочие реформируемой России как объект социологических исследований // Мир России. № 2. С. 79–107.
- Темницкий А.Л. (2011) Самостоятельность в работе как фактор формирования субъектности рабочих России // Социологические исследования. № 12. С. 35–42.
- Тихонова Н.Е. (2014) Социальная структура России: теории и реальность. М.: Новый хронограф, ИС РАН.
- Goldthorpe J. (2002) Occupational Sociology, Yes: Class Analysis, No: Comment on Grusky and Weden's Research Agenda // Acta Sociologica, vol. 45, no 3, pp. 211–217.
- Goldthorpe J.H., Lockwood D., Bechoffer F., Platt J. (1968) The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour, Cambridge: Cambridge University Press.
- Goldthorpe J., Lockwood D., Platt J. (1969) The Affluent Worker in the Class Structure, CUP Archive.
- Mallet S. (1983) The New Working Class // The New Working Class? White-collar Workers and Their Organizations (eds. Hyman R., Price R.), London: The Macmillan Press LTD, pp. 75–81.
- Sabirianova K.Z. (2002) The Great Human Capital Reallocation: A Study of Occupational Mobility in Transitional Russia // Journal of Comparative Economics, vol. 30, no 1, pp. 191–217.

The Human Capital of Russian Workers: The Overall State and Its Specifics

N. TIKHONOVA*, A. KARAVAY**

***Natalia Tikhonova**—Doctor of Science in Sociology, Professor-Researcher, National Research University Higher School of Economics. Address: 20, Myasnitskaya St., Moscow, 101000, Russian Federation. Email: netichon@rambler.ru

****Anastasia Karavay**—Candidate of Science in Sociology, Senior Researcher, Institute for Social Analysis and Forecasting RANEP. Address: 11, Prechistsenskaya Quay, Moscow, 119034, Russian Federation. Email: karavayav@yandex.ru

Citation: Tikhonova N., Karavay A. (2017) The Human Capital of Russian Workers: The Overall State and Its Specifics. *Mir Rossii*, vol. 26, no 3, pp. 6–35 (in Russian). DOI: 10.17323/1811-038X-2017-26-3-6-35

Abstract

This article explores the human capital of workers in modern Russia. The analysis is based on data from the 24th wave of the Russian Longitudinal Monitoring Survey (RLMS-HSE); a representative sample of 12667 individuals, including 1679 workers. Occupational status was identified using ISCO-08.

We show that Russian workers are divided into two groups at a roughly 3:1 ratio. The smaller group possesses high-quality human capital, including advanced professional training and skills in modern digital technologies. This subgroup of workers can form the core of the labour supply for innovative transformations in the Russian economy, but only if such advanced professional training leads to adequate returns in the labour market. Using various specifications of the Mincer equation, we show that the current labour market in Russia does not meet this ideal: the quality of the human capital has practically no effect on the wages of workers. As a result, even workers having a higher quality of human capital do not generally have professional training that matches their employment profile (except for on-the-job training) and do not seek to improve their skills. The article also highlights the role of human capital in the formation of two massive classes in Russian society. The specifics of the first class lies in the fact that its human capital does not act as a differentiating factor for its representatives and the frame of this class is based on the traditional working class. In the second class (whose professional structure corresponds to the typical middle class) human capital plays an important differentiating role in, for example, whether an individual belongs to a certain occupational group, earnings potential, employment stability.

Key words: workers, working class, occupations, occupational structure, social structure, human capital, professional identity

References

- Becker G. (2003) *Chelovecheskoe povedenie. Ekonomicheskij podkhod* [Human Behavior. Economic Approach], Moscow: HSE.
- Bessokirnaya G.P., Temnitsky A.L. (2000) Sotsial'naya adaptatsiya rabochikh v transformiruyushchemsya obshchestve: osnovnye polozheniya programmy i nekotorye rezul'taty issledovaniy [Social Adaptation of Workers in the Transformed Society: Basic Provisions of the Program and Some Research Results]. *Mir Rossii*, no 4, pp. 103–124.
- Didenko D.V. (2015) *Intellektualoemkaya ekonomika: chelovecheskij kapital v rossijskom i mirovom sotsial'no-ekonomicheskom razvitii* [Intellectually Demanding Economy: the Human Capital in the Russian and World Social and Economic Development], Saint-Petersburg: Aleteya.
- Gimpel'son V.E., Kapelyushnikov R.I., Oshchepkov A.Yu. (2017) «Novichki» i «starozhily»: chto govoryat pokazateli spetsial'nogo stazha [“Beginners” and “Old Residents”: What Do Indicators of Specific Experience Tell?]. Working paper WP3/2017/01. Available at: https://www.hse.ru/mirror/pubs/lib/data/access/ram/ticket/37/148715231924a7a4718050046fad01a51c57318abf/WP3_2017_01.pdf, accessed 31 May 2017.
- Goldthorpe J. (2002) Occupational Sociology, Yes: Class Analysis, No: Comment on Grusky and Weden's Research Agenda. *Acta Sociologica*, vol. 45, no 3, pp. 211–217.
- Goldthorpe J.H., Lockwood D., Bechoffer F., Platt J. (1968) *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Goldthorpe J., Lockwood D., Platt J. (1969) *The Affluent Worker in the Class Structure*, CUP Archive.
- Golenkova Z.T., Igitkhanyan E.D. (2011) Rabochie v sotsial'nom prostranstve regiona: trudovye pozitsii i adaptatsionnye resursy [Workers in Social Space of the Region: Occupational Positions and Adaptation Resources]. *Rossiya reformiruyushchayasya: Ezhegodnik-2011*. Issue 10 [Reforming Russia] (ed. Gorshkov M.K.), Moscow, Saint-Petersburg: IS RAN, Nestor-Istoriya, pp. 61–71.
- Golenkova Z.T., Igitkhanyan E.D. (2013) *Naemnye rabotniki v Rossii – kontury formiruyushchejsya sotsial'noj obshchnosti* [Employees in Russia – Contours of the Forming Social Community], Saarbrücken: LAMBERT Academic Publishing.
- Kapelyushnikov R.I., Luk'yanova A.L. (2010) *Transformatsiya chelovecheskogo kapitala v rossijskom obshchestve (na baze «Rossijskogo monitoringa ekonomicheskogo polozheniya i zdorov'ya naseleniya»)* [The Transformation of Human Capital in the Russian Society (on the Basis of Russian Longitudinal Monitoring Survey)], Moscow: Liberal'naya missiya.
- Karakhanova T.M., Bessokirnaya G.P., Bol'shakova O.A. (2014) *Trud i dosug rabochikh (programma, instrumentarij i nekotorye predvaritel'nye rezul'taty povtornogo issledovaniya)* [Work and Leisure of Workers (Program, Tools and Some Preliminary Results of Repeated Research)], Moscow: IS RAN. Available at: <http://www.isras.ru/publ.html?id=3224>, accessed 31 May 2017.
- Karakhanova T.M. (ed.) (2001) *Byudzhet vremeni i peremeny v zhiznedeyatel'nosti gorodskikh zhiteley v 1965–1998 godakh* [The Budget of Time and Changes in Activity of City Dwellers in 1965–1998], Moscow: IS RAN.
- Karavay A. V. (2016) Chelovecheskij kapital rossijskikh rabochikh: sostoyanie i faktory [The Human Capital of the Russian Working Class: the State and Determinants]. *Vestnik Instituta sotsiologii*, no 2 (17), pp. 91–112.
- Kremneva N., Luk'yanova E. (2015) Rabochaya professiya: uspek ili neudacha? Vospriyatie sotsial'nogo polozheniya rabocheho v semejnom kontekste [Working Profession: Success or Failure? The Perception of the Social Position of a Worker in the Family Context]. *Inter*, no 10, pp. 26–38.
- Latova N.V. (2016) Srednie spetsial'nye uchebnye zavedeniya: zhuravl' v nebe ili sinitsa v rukakh? [Specialized Secondary School: a Bird in the Hand or Two in the Bush?]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, no 1, pp. 34–46.

- Luk'yanova A.L. (2010) Otdacha ot obrazovaniya: chto pokazyvaet meta-analiz [Returns from Education: What Meta-analysis Shows]. *The HSE Economic Journal*, vol. 14, no 3, pp. 326–348.
- Mallet S. (1983) The New Working Class. *The New Working Class? White-collar Workers and Their Organizations* (eds. Hyman R., Price R.), London: The Macmillan Press LTD, pp. 75–81.
- Maksimov B.I. (2004) *Rabochie v reformiruemoy Rossii* [The Working Class in Reforming Russia], Moscow: Nauka.
- Pliskevich N.M. (2012) *Chelovecheskiy kapital v transformiruyushcheysya Rossii* [The Human Capital in Transforming Russia], Moscow: IE RAN.
- Rudenko L.D. (2014) Osobennosti trudovoy motivatsii predstavitelej rabochikh professij (na primere g. Yaroslavl'ya) [Features of Work Motivation of Representatives of Working Professions (the Case of Yaroslavl)]. *Vestnik Yaroslavskogo gosudarstvennogo universiteta im. P.G. Demidova*. Series “Gumanitarnye nauki”, pp. 101–104.
- Sabirianova K.Z. (2002) The Great Human Capital Reallocation: A Study of Occupational Mobility in Transitional Russia. *Journal of Comparative Economics*, vol. 30, no 1, pp. 191–217.
- Soboleva I.V. (2009) *Paradoksy izmereniya chelovecheskogo kapitala*. *Nauchnyj doklad* [Paradoxes of Human Capital Measurement. Research Report], Moscow: IE RAN.
- Temnitsky A.L. (2006) Rabochie reformiruemoy Rossii kak ob'ekt sotsiologicheskikh issledovanij [Working Class in Reforming Russia as an Object of Sociological Studies]. *Mir Rossii*, no 2, pp. 79–107.
- Temnitsky A.L. (2011) Samostoyatel'nost' v rabote kak faktor formirovaniya sub'ektnosti rabochikh Rossii [Work Ownership as a Factor Shaping Subjectivity of Workers in Russia]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no 12, pp. 35–42.
- Tikhonova N.E. (2014) *Sotsial'naya struktura Rossii: teorii i real'nost'* [The Social Structure of Russia: Theories and Reality], Moscow: Novyj khronograf, IS RAN.
- Van'ke A.V., Tartakovskaya I.N. (2016) Transformatsii maskulinnosti rossijskikh rabochikh v kontekste sotsial'noj mobil'nosti [The Transformation of Russian Working Class Masculinities in the Context of Social Mobility]. *Mir Rossii*, no 4, pp. 136–153.