

Профессиональные структуры «большой» и «малой» России: динамика общих контуров и специфика позиций

Коленникова Нина Дмитриевна

Институт социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия, e-mail: kolennikova-nina@mail.ru

Цитирование: Коленникова Н.Д. (2023). Профессиональные структуры «большой» и «малой» России: динамика общих контуров и специфика позиций. *Terra Economicus* 21(3), 88–101. DOI: 10.18522/2073-6606-2023-21-3-88-101

Динамика профессиональных структур в разных типах поселений в России за последние два десятилетия демонстрирует значительные изменения. Отчасти они являются следствием тенденций деиндустриализации занятости, роста числа работников в сфере услуг, а также наметившейся деквалификации верхних профессиональных групп. В «большой России» за этот период замедлился рост числа руководителей и профессионалов и значительно увеличилась доля полупрофессионалов. В «промежуточной» и «малой» России численность квалифицированных рабочих падает, а группа полупрофессионалов постепенно наращивается, хотя темпы обновления профессиональных структур здесь замедлены. Эти тенденции способствуют сглаживанию поселенческой дифференциации с точки зрения соотношения в локальных профессиональных структурах численности различных групп работников, но специфика их положения по-прежнему проявляется довольно ярко. Доходы представителей разных профессиональных групп и типов поселений в течение последних двух десятилетий несколько выровнялись, но оборотной стороной этого процесса стало относительное обесценивание труда высококвалифицированных специалистов. Дополнительные диспропорции создает широко распространенная в России практика переработок. Наименее благополучной в этом отношении, а также в части доходов и старения населения, остается «малая Россия». Происходящие изменения свидетельствуют не только о наличии ряда внутренних дисбалансов в профессиональных структурах разных типов поселений, но и о системных барьерах на российском рынке труда для отдельных групп работающих россиян. На фоне кризисных явлений такая ситуация замедляет переход к новому типу работника в «большой» России и ставит его под сомнение для «малой» России.

Ключевые слова: профессиональная структура; занятость населения; поселенческое неравенство; социальная защищенность; профессиональные группы

Occupational structure in Great Russia and Little Russia: Outline, dynamics, and peculiarities

Nina D. Kolennikova

Federal Center of Theoretical and Applied Sociology RAS, Moscow, Russia, e-mail: kolennikova-nina@mail.ru

Citation: Kolennikova N.D. (2023). Occupational structure in Great Russia and Little Russia: Outline, dynamics, and peculiarities. *Terra Economicus* 21(3), 88–101 (in Russian). DOI: 10.18522/2073-6606-2023-21-3-88-101

Over the last two decades, occupational structure across urban and rural population in Russian demonstrates significant change, resulting partly from deindustrialization in employment, increase in service sector employment, and professional deskilling. In Great Russia (Russia's largest cities), the growth in the number of managers and professionals slowed down, while the share of semi-professionals increased significantly. Smaller towns and countryside Russia, with relatively low pace of upgrading in occupational structure, are losing skilled workers, whereas the group of semi-professionals gradually grows in size. These trends smooth differentiation between various types of residence in terms of the ratio between the number of employees across local occupational groups. The specifics of employees' position are quite pronounced at that. Across urban and countryside population, the incomes of different occupational groups appear to have somewhat leveled out over the last two decades. The reverse side of this process is the relative depreciation of labor of highly skilled persons. Additional disproportions result from the widespread practice of overworking, which is especially unfavorable in Little Russia, being aggravated by low income and population aging. Ongoing change indicates a range of internal imbalances in occupational structure in urban and rural areas, as well as systemic barriers to particular groups of employees in the Russian labor market. At times of economic crises, such a situation challenges the transition toward a new type of employee both in Great and in Little Russia.

Keywords: occupational structure; employment; territorial inequalities; social security; occupational groups

JEL codes: R23, Z13

Теоретические предпосылки исследования локальных профессиональных структур

Непрерывное экономическое развитие, сопровождающееся усложнением производственных процессов и еще большим разделением труда, стимулировало в развитых странах исследовательский интерес к изучению профессиональной структуры. Впоследствии возникло отдельное направление в рамках фундаментальных исследований социальной структуры и стратификации. Фокус на изучении особенностей профессиональных групп позволял не только фиксировать существующие диспропорции и дисбалансы в области занятости населения, но и точнее отражать уровень и тип социально-экономического развития общества, анализировать структурные последствия рыночных трансформаций. Концептуально это направление и многообразие подходов внутри него корреспондируется с обозначенными М. Вебером исходными предпосылками о социальном престиже, основанном на образе жизни, уважении и связанной с ними спецификой профессиональной принадлежности (Weber, 1978). Впоследствии эти идеи были развиты при разработке шкал престижности профессий. Наиболее известные из таких шкал базируются на данных опросов Национального центра изучения общественного мнения. Первый из таких опросов был проведен в 1947 г. и предлагал к оценке по пятиступенчатой шкале престижности список из 90 профессий (Reiss et al., 1961).

По мере роста интереса к данной теме разрабатывались альтернативные (не обязательно базирующиеся на шкале престижа) и взаимодополняющие схемы профессиональной стратификации¹. Тем не менее ключевым предметом большинства существующих исследований по этой теме остаются выявление институционализированных видов деятельности и формирование в их рамках соответствующих профессиональных позиций, а также определение специфики отдельных профессиональных групп и изучение их восприятия в обществе.

Направление, связанное с изучением специфики профессиональных групп, смещается в сторону анализа локальных факторов. Под их влиянием социальное неравенство может принимать уникальную форму в зависимости от особенностей местного рынка труда, отраслей деятельности, формы собственности предприятия и других индикаторов рабочего места или самого работника. Это в какой-то мере подвергает критике «константу Треймана», согласно которой все известные общества ранжируют профессии одинаково и, условно, профессии нефизического труда всегда будут оцениваться выше рутинного физического труда (Treiman, 1977). К примеру, ставятся вопросы о различиях в шансах на социальную мобильность внутри профессиональных групп (MacMillan et al., 2015; Friedman and Laurison, 2019), в формировании представлений о престижности профессий среди различных слоев населения (Lynn and Ellerbach, 2017), о влиянии спроса работодателей на профессиональную стратификацию (Bills et al., 2017), об особенностях формирования размера оплаты труда для коренных жителей и мигрантов (Aslund et al., 2014) и мн. др.

Работ российских авторов, посвященных меж- и внутригрупповым различиям профессиональных групп, относительно немного. Их учитывают в контексте исследований эволюции профессиональной структуры, а также положения отдельных профессиональных классов, в том числе с учетом динамики уровня их социального благополучия (Тихонова, 2020b; Каравай, 2021; Коленникова, 2019). Специфика меж- и внутригрупповых различий отчасти затрагивается в работах по созданию наиболее адекватной для нашей страны системы профессиональной классификации (Шкаратан, Ястребов, 2007; Бессуднов, 2009; Аникин, 2009). В качестве отдельных сюжетов им уделяется внимание в работах, дающих системное представление о динамике изменений российской профессиональной структуры с учетом трендов экономического развития (Гимпельсон, 2022; Вишневская и др., 2021), а также в рамках традиции, принятой в социологии профессий (Мансуров, 2020).

Самостоятельным же предметом исследований такая дифференциация профессиональных групп, а также обуславливающие ее факторы, выступают редко. Однако в контексте современной социально-экономической ситуации и имеющего масштабный неформальный сектор российского рынка труда значимость территориальных, локальных, отраслевых и прочих характеристик рабочего места, а также индивидуальных качеств работника возрастает. В этом смысле важно учитывать, что Россия находится на позднеиндустриальной фазе развития, обычно характеризующейся экспансией высшего образования наряду с перестройкой отраслевой структуры (Hardy et al., 2018). Вышперечисленные эмпирические исследования неоднократно это подтверждали, демонстрируя диспропорциональность российской профессиональной структуры в целом. Определяющая роль при этом отводилась внеклассовым формам неравенства (региональным, поселенческим, отраслевым), хотя сами они в силу специфики выборки массовых опросов населения и ограниченности имеющихся статистических данных редко становились самостоятельным предметом исследования.

В российском научном дискурсе не всегда учитываются значительные различия между субъектами РФ, обусловленные соотношением городского и сельского населения, а также концентрацией в наиболее крупных населенных пунктах ключевых социально-экономических ресурсов с одновременной упрощенностью профессиональной структуры части малых городов и поселков городского типа. В этой связи вопрос о специфике и глубине проявления территориальных диспропорций в профессиональной структуре приобретает особое значение. В данной работе автор предпринимает попытку определить, во-первых, степень различий в контурах профессиональных структур разных типов поселений, а во-вторых, выявить некоторые особенности положения работающего населения в рамках локальных профессиональных структур с точки зрения качественных характеристик рабочего места и самого работника.

¹ Согласно работе (Grusky and van Rompaey, 1992), выделяются три основных подхода к измерению профессиональной стратификации: шкалы престижа, социально-экономические индексы и социальные классы. В числе наиболее известных стоит упомянуть европейскую социоэкономическую классификацию, международный социально-экономический индекс, шкалу престижа Треймана, шкалу Голдторпа-Хоупа, группировку Бюро переписи населения США, стандартную классификацию занятий; международный стандарт классификации ISCO-08 и т.д.

Методология исследования и используемые данные

Решение поставленных задач подразумевает две методологические развилки, связанные с обособлением территориального и профессионального делений. За основу территориального деления была взята концепция «Четыре России». Она объединяет субъекты РФ в три укрупненные группы в зависимости от типа поселения и его численности. Четвертая группа отчасти пересекается с первыми тремя и выделена исходя из социокультурных характеристик, поэтому интересует нас в меньшей степени. В соответствии с этой классификацией каждый пятый россиянин проживает в городе-миллионнике или близких к ним городах, каждый десятый – в городе с населением от 500 тыс. до 1 млн чел. Эти территории в совокупности именуется «большой Россией». В «промежуточной России», объединившей в основном индустриальные города численностью от 100 тыс. до 500 тыс. чел., которые имеют обычно статус центров субъектов или муниципальных центров, проживает еще треть населения. Около 30–40% россиян локализованы в «Периферии», т.е. малых городах и селах, в которых наблюдается устойчивая депопуляция и «сжатие» под влиянием изменения структуры экономики, прежде всего – сокращения занятости в агросекторе (Зубаревич, 2012).

Предложенное деление по типам поселений (в более укрупненной или дробной версии) широко используется в российских социологических исследованиях и позволяет обеспечить репрезентативный отбор респондентов. Мы обратимся к одной из версий такой классификации при анализе данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ. А поскольку нас интересует профессиональная структура, мы будем использовать подмассивы данных, объединяющих работающее население².

В отношении второго – профессионального деления – мы также будем опираться на массивы РМЭЗ НИУ ВШЭ разных лет, профессии в которых кодируются в соответствии с международным классификатором занятий ISCO-08³. При анализе будут использованы и данные ФГС РФ с доступной территориальной классификацией⁴. Для выделения профессиональных групп ФГС опирается на Общероссийский классификатор занятий⁵, представляющий собой адаптированную для российских условий версию классификатора ISCO-08. В нашем исследовании применительно к социологическим данным за основу профессионального деления был принят классификатор ISCO-08 в его классической версии. В силу особенностей предмета исследования в качестве эмпирического объекта был выбран индивид.

Контуры профессиональных структур в разных типах российских поселений

Наиболее значимые сдвиги в российской профессиональной структуре произошли в 1990-х гг. Они были связаны, прежде всего, с сокращением «синеворотничковой», ростом «беловоротничковой» занятости и увеличением численности работников в секторе услуг (Тихонова, 2020а). В последнее десятилетие, как свидетельствуют данные официальной статистики, наиболее заметно увеличилась в российской профессиональной структуре доля высококвалифицированных специалистов (с 20% до 27%) и сократилась общая численность рабочих разной квалификации (с 39% до 35%) (рис. 1).

В контексте типологии «город–село» фиксировались аналогичные тренды с той лишь спецификой, что деиндустриализация занятости в российских селах происходила более интенсивно. Сокращение коснулось в основном традиционных для села видов занятости. Это подтверждают и данные Всемирной организации труда (ИЛО) о динамике занятости россиян в различных секторах экономики: численность занятых в сфере услуг в последние два десятилетия нарастала (с 61% в 2005 г. до 67% в 2021 г.); в промышленности в целом удерживалась на одном уровне (29% и 27% соответственно), хотя число занятых в ней все же сократилось примерно на 7% в относительном выражении; в сельском хозяйстве занятость сократилась почти вдвое (с 10% до 6% соответственно)⁶.

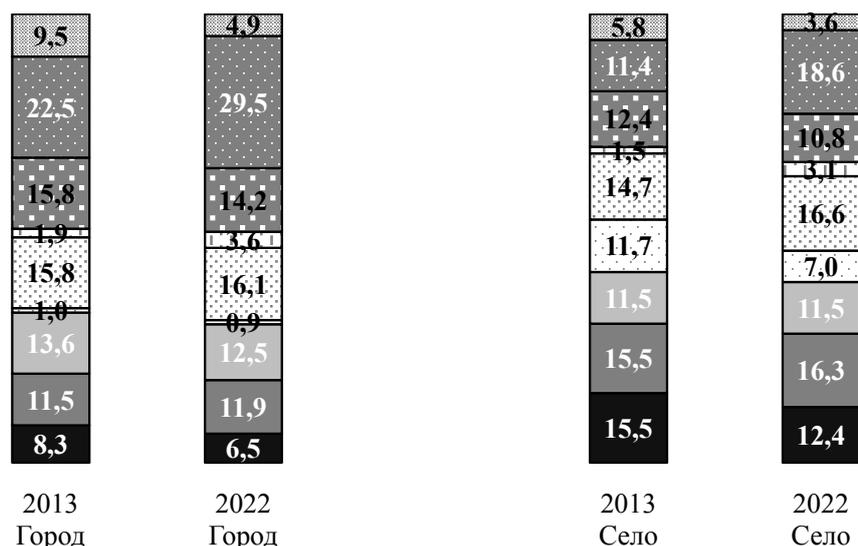
² Использовались данные лонгитюдного обследования РМЭЗ НИУ ВШЭ, полученные на основе опроса индивидов. Численность выборки подмассивов работающего населения составила в 2003 г. – 3 644 чел., 2013 г. – 7 013 чел., 2021 г. – 4 922 чел. Подробнее о параметрах обследования см.: Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп». Сайт обследования RLMS-HSE: <http://www.hse.ru/rlms> (дата обращения: 28.02.2023).

³ Классификатор занятий ISCO-08 рекомендован МОТ и широко применяется во всем мире. Подробнее о специфике выделения групп см.: <https://www.hse.ru/rlms/rlms/classif/isco> (дата обращения: 28.02.2023).

⁴ В частности, ФГС РФ предоставляет данные в разрезе «город–село».

⁵ См. подробнее: Общероссийские классификаторы. ОКЗ. <https://classifikators.ru/okz> (дата обращения: 28.02.2023).

⁶ International Labour Organisation. <https://data.un.org/en/iso/ru.html> (accessed on February 28, 2023).



- Неквалифицированные рабочие
- Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители
- Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий
- Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства
- Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности
- Служащие по подготовке и оформлению документации, учету и обслуживанию
- Специалисты среднего уровня квалификации
- Специалисты высшего уровня квалификации
- Руководители

Рис. 1. Динамика профессиональной структуры в российских городах и селах за 2013–2022 гг., %

Источник: расчеты автора на основе данных ФСГС РФ⁷.

Такая ситуация согласуется с выводами о позднеиндустриальной фазе экономического развития, характерной для России. Заметим, что в сельской местности до сих пор проживает значительная часть населения – практически каждый четвертый⁸. Ядро возрастного состава жителей данного типа поселения, по данным ИС ФНИСЦ РАН⁹, формируется за счет трудоспособного и экономически активного населения, успешного обзавестись своими семьями и имеющего серьезную иждивенческую нагрузку. Если пожилых людей в возрасте старше 65 лет в сельской местности проживает не более четверти (25,0%), то для молодежи 18–24 лет и 26–35 лет эти доли составляют 32,7% и 40,3%, соответственно. Возникает дисбаланс, связанный с потенциальным спросом на рабочие места на фоне слабых темпов обновления профессиональной структуры сел и стремительным сжатием традиционных для этого типа поселений видов занятости, которые, если и не исчезают вовсе, то часто уходят «в тень», а условия труда ухудшаются (Плюснин, 2022).

Этот дисбаланс прослеживается и с точки зрения уровня занятости сельских жителей (53,6%), который существенно ниже городского (61,9%). В сельской местности выше уровень безработицы (5,5% против 3,4%), особенно застойной, когда поиск работы занимает более года (20,8% против 12,4%, соответственно)¹⁰. Наряду с этим сельские жители в большей степени вовлечены в нефор-

⁷ Составлено по данным «Обследование рабочей силы» за разные годы (2013 – табл. 2.42; данные по 2022 г. Приведены за 3 квартал – табл. 2.41а). ФСГС РФ. <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 28.02.2023).

⁸ Численность населения Российской Федерации по муниципальным образованиям на 1 января 2022 г. ФСГС РФ. <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13282> (дата обращения: 28.02.2023).

⁹ Опрос был проведен в марте 2022 г. по выборке, репрезентирующей население всех Федеральных округов по полу, возрасту и типу поселения (N=2000).

¹⁰ Социально-экономическое положение России – 2022. Социальная сфера. ФСГС РФ. https://gks.ru/bgd/regl/b22_01/Main.htm (дата обращения: 28.02.2023).

мальную занятость¹¹. Это уже сигнализирует о довольно четких различиях между «очертаниями» профессиональных структур разных типов поселений. Рассмотрим подробнее на данных социологического обследования РМЭЗ НИУ ВШЭ, как эти различия с учетом их динамики проявляются в разрезе условной «большой России», к которой мы отнесли Москву и Санкт-Петербург, а также центры субъектов РФ¹², «промежуточных» городов и, соответственно, сел и поселков городского типа.

Как видно из рисунка 2, профессиональные структуры в российских типах поселений, действительно, существенно отличаются друг от друга, хотя специфика изменений, произошедших с ними за последние два десятилетия, во многом схожа. Что касается различий, то структуры «большой России», в особенности Москвы и Санкт-Петербурга, смещены вверх, и в них доминируют работники нефизического труда. В динамике с 2003 г. фиксируется «осыпание» наиболее квалифицированной части работающего населения. Относительно стабильны в этих двух структурах доли работников сферы торговли и бытового обслуживания, а также занятых нефизическим рутинным трудом. Деиндустриализация занятости происходит довольно медленными темпами, хотя численность рабочих разной квалификации в профессиональных структурах «большой России» на протяжении наблюдаемого периода была ниже, чем в остальной ее части. Стабильной на фоне других выглядит профессиональная структура российских городов, условной «промежуточной России». Наиболее значительные изменения в ней коснулись небольшого снижения численности квалифицированных рабочих, что соответствует общероссийскому тренду.

Наиболее нестабильной выглядит профессиональная структура «малой России», что согласуется с вышеприведенными данными официальной статистики. Ключевые изменения в ней коснулись работников квалифицированного нефизического и физического труда. Произошел ощутимый рост доли полупрофессионалов¹³ и значительно сузилась прослойка операторов машин и механизмов. Стабильна численность занятых в торговле и бытовом обслуживании, а также работников рутинного нефизического труда.

Объединяют рассматриваемые профессиональные структуры три общих, хотя и в разной степени выраженных, трендов: 1) сокращение и замедление прироста сегмента высококвалифицированных работников на фоне расширения доли полупрофессионалов; 2) стабилизация численности занятых рутинным нефизическим трудом и работников сферы услуг; 3) продолжающаяся деиндустриализация занятости. Вследствие действия этих тенденций поселенческие различия в профессиональных структурах стремятся к сглаживанию¹⁴, хотя пока и проявляются довольно ярко в абсолютных цифрах.

Важно отметить и симптоматичность обозначенных трендов. С учетом заметного роста во всех типах поселений числа специалистов средней квалификации и в некоторых типах поселений – сокращения долей высококвалифицированных специалистов, квалификационные требования к части занятий, подразумевающих нефизический труд, могут начать снижаться. Говорит это и о сохранении высокой доли рутинного нефизического труда в российской экономике, особенно с учетом стабильной численности группы офисных служащих (Гимпельсон, Капелюшников, 2023). Корреспондируются с этим тезисом данные о ситуации с работниками сферы торговли и услуг, численность которых во всех типах населенных пунктов оставалась в целом устойчивой, и даже очень тяжело сказавшаяся на состоянии этих отраслей пандемия не отменила действие данной тенденции. На фоне обозначенных результатов актуален вопрос о соотношении некоторых характеристик положения работника в системе производственных отношений с типом поселения, в котором он проживает.

¹¹ Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2022 (табл. 3.10). *ФСГС РФ*. https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2022.pdf (дата обращения: 28.02.2023).

¹² В силу особого статуса Москвы и Санкт-Петербурга как с точки зрения численности населения, так и с точки зрения специфики социальной и экономической жизни, было решено объединить их в отдельную группу. Это полностью соответствует тезисам используемой нами концепции «Четыре России» о том, что именно в этих городах наиболее высокими темпами происходят постиндустриальные трансформации, лучшие практики которых перенимаются затем по цепочке другими поселениями.

¹³ Наиболее распространены в группе полупрофессионалов, согласно данным РМЭЗ НИУ ВШЭ за 2021 г.: коммерческие торговые представители (11,3%), медсестры (11,1%), бухгалтеры (10,4%), а также исполнительные секретари и администраторы (6,5%).

¹⁴ Коэффициент корреляции Спирмена между типом поселения и принадлежностью к той или иной профессиональной группе составлял для подвыборок работающих россиян из массивов РМЭЗ НИУ ВШЭ 2003 г. (N=3734) – 0,140; 2008 г. (N=4532) – 0,119; 2018 г. (N=4910) – 0,089; 2021 г. (N=5027) – 0,079. Приведенные корреляции значимы на уровне 0,01 (двухсторонние).

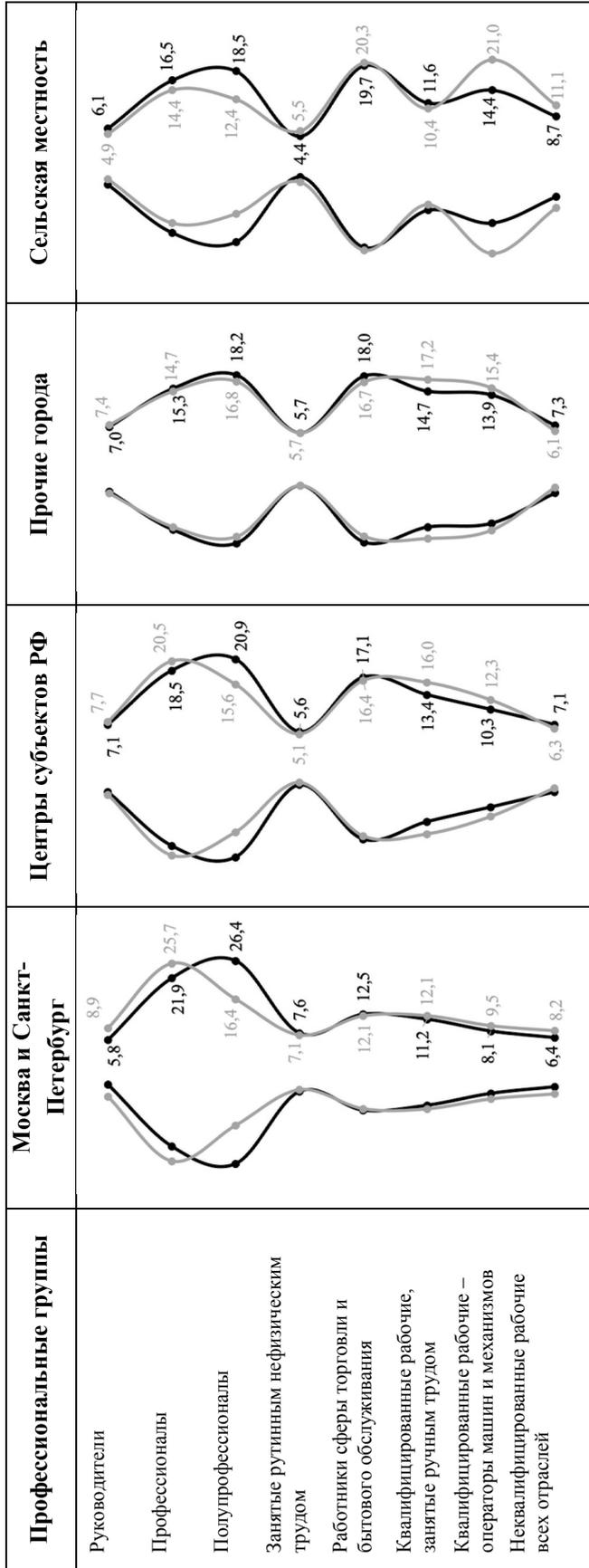


Рис. 2. Динамика численности профессиональных групп в разных типах поселений, 2003–2021 гг., %*

* Темной линией обозначены данные за 2021 г., светлой – за 2003 г.

Источник: расчеты автора на основе данных опросов РМЭЗ НИУ ВШЭ.

Специфика положения работников в разных типах поселений

Во многом в силу исторической ориентированности российской системы управления на отрасли, а также слабой институционализации интересов профессиональных групп сильна их внутренняя неоднородность. Она проявляется в характеристиках положения работника, и в специфике ключевых системных факторов, во многом определяющих его положение в системе производственных отношений – формы собственности предприятия, типа контракта, уровня социальных гарантий и др. (Каравай, 2022). Такие диспропорции способны как нивелировать различные типы неравенства, так и углубить их.

Внутренняя неоднородность заметна при анализе даже такой общей характеристики человеческого потенциала индивида как количество лет обучения. Этот показатель позволяет отделить с точки зрения базовой подготовки профессионалов от работников, имеющих различные наборы компетенций в отсутствие глубоких знаний по профилю деятельности (Becker, 1962; Schultz, 1961; Mincer, 1962) (рис. 3).

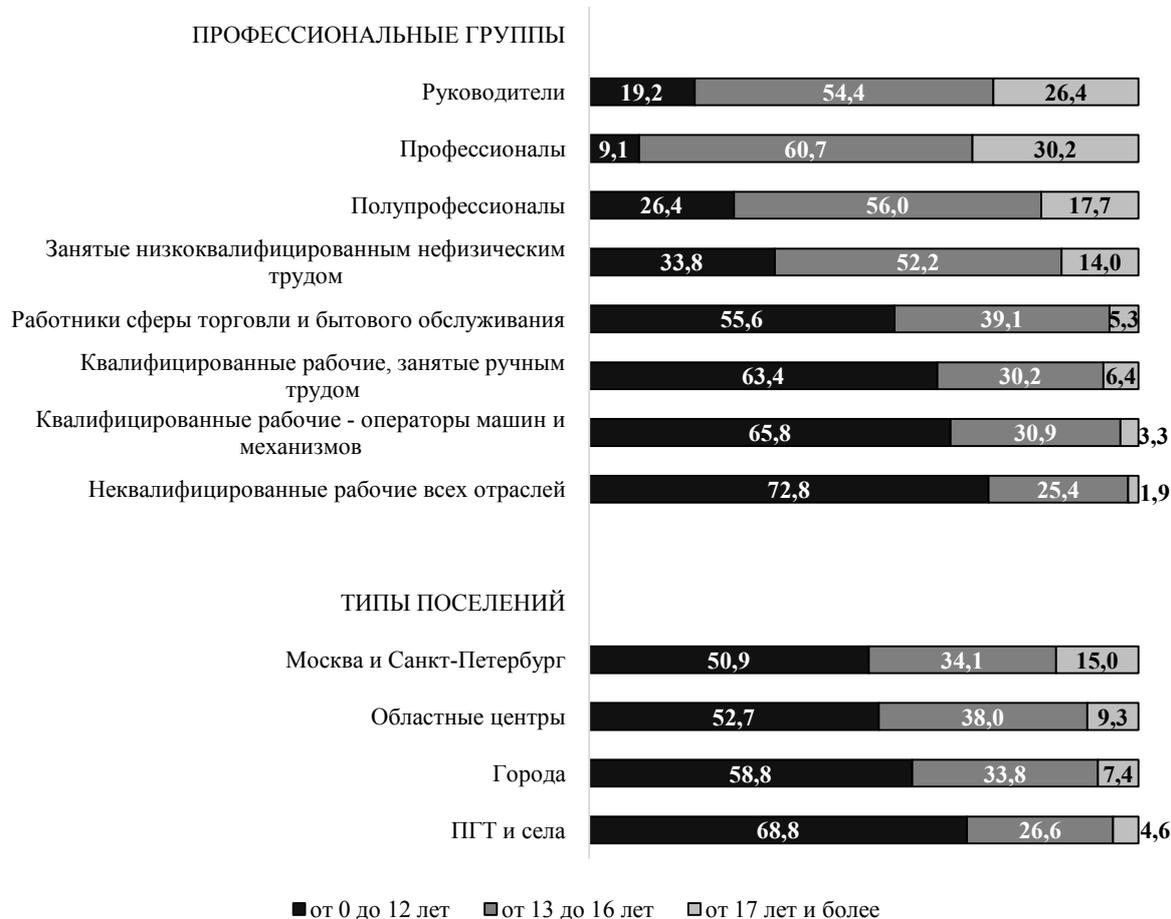


Рис. 3. Продолжительность обучения работающего населения из разных профессиональных групп и типов поселений, 2021 г., %

Источник: расчеты автора на основе данных опросов РМЭЗ НИУ ВШЭ.

Несмотря на довольно широкий охват работающего населения России высшим образованием (34,2%) и на то, что большинство работающих (79,2%)¹⁵ имеет более высокий уровень образования, чем общее среднее, у значительной их части общая продолжительность обучения, согласно данным РМЭЗ НИУ ВШЭ, не превышает 12 лет (40,1%). Это означает, что такие работники имеют в лучшем случае профессиональное образование первой ступени. Те же, кто получал образование несколько десятилетий назад, при другой организации системы обучения, должны были бы актуализировать свои знания. Однако в значительной части случаев этого не произошло. За последние 12 месяцев перед опросом

¹⁵ См. подробнее: Россия в цифрах. 2020 (табл. 4.7). ФСГС РФ. https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/goyirkpv/Rus_2020.pdf (дата обращения: 28.02.2023).

о прохождении курсов по повышению квалификации заявили лишь 4,6% работающих россиян, большую часть из которых составили профессионалы (44,3%), полупрофессионалы (22,1%) и руководители (12,3%), отличающиеся и без того более высокой общей продолжительностью обучения.

Максимальная продолжительность обучения фиксируется среди профессионалов, но и для их значительной части она свидетельствует о явно недостаточном уровне профессиональных знаний (9,1%). Среди руководителей и вовсе почти каждый пятый обучался в общей сложности не более 12 лет (19,2%). Это говорит о целом комплексе проблем в среде российских профессионалов, связанных как с инвестициями в собственные знания и навыки, так и с достойной отдачей от них (Тихонова, 2020b). Достаточно остро стоят эти проблемы и для руководителей. Применительно к другим профессиональным группам речь может идти и об избыточности периода обучения у части из них, поскольку даже для 27,3% неквалифицированных рабочих этот период составлял более 13 лет.

В контексте типов поселений рассматриваемые различия еще более очевидны. Довольно четко выдерживается такая модель устройства, в которой центр заметно отличается в лучшую сторону. Однако общая ситуация в каждом из типов поселений ярко иллюстрирует тенденции стремительной декартизации местного населения под влиянием процессов деиндустриализации занятости и расширения сегментов, нацеленных максимум на специалистов по обслуживанию, а в массе своей – на любую рабочую силу, не обладающую серьезной квалификационной подготовкой.

Если говорить о динамике этой ситуации, то у руководителей и профессионалов она медленно улучшается – если в 2008 г. медианный период их обучения составлял 15,0 лет, то к 2021 г. он увеличился до 16,0 лет. Растет общее количество лет обучения и в других группах – для профессионалов и полупрофессионалов за аналогичный период оно изменилось с 15,0 и 14,0 лет до 16,0 лет для обеих групп, соответственно. При этом немаловажно, что в последние 15 лет наибольшими темпами этот показатель увеличивался среди работающего населения сел (с 10,0 до 13,0 лет). Восходящий характер этой тенденции в целом соответствует специфике эволюции сельской профессиональной структуры с ростом в ней позиций, подразумевающих нефизический труд, а также массовому стремлению населения получать высшее образование. Однако такая ситуация неоднозначна с точки зрения перспектив сохранения и развития традиционных для села видов занятости.

Возросло медианное количество лет обучения среди жителей Москвы и Санкт-Петербурга (с 12,5 до 15,0 лет), центров субъектов РФ (с 12,0 лет до 14,0 лет) и прочих городов (с 11,5 до 13,0 лет). При этом сохраняется поселенческая поляризация по данному критерию. Если в городах с численностью населения более 1 млн чел. большинство обучались более 13 лет (62,9%), а почти каждый пятый – свыше 17 лет (18,4%), то в сельской местности половина ее жителей имеют не более 12 лет образовательного стажа (50,2%) и только 9,2% – свыше 17 лет, что заведомо задает другие поведенческие стандарты и мотивации.

Такая ситуация в сфере имеющегося базового квалификационного задела подтверждает статус крупных городов как центров концентрации не только экономических и инфраструктурных ресурсов, но и наиболее квалифицированной части российского работающего населения. При такой модели более мелкие населенные пункты неизбежно будут становиться зонами технологического отставания, а также распространности тенденций декартизации и депопуляции рабочей силы. Вероятно, такая ситуация частично обуславливает и характерный для российского рынка труда невысокий уровень социальных гарантий на рабочем месте, который неоднократно фиксировался отечественными исследователями (Тихонова, 2022: 109–110).

Наряду с этим происходившие в последние два десятилетия изменения профессиональной структуры, совпавшие с чередой следовавших друг за другом кризисов (2008–2009 гг., 2014–2016 гг. и пандемийного кризиса 2020–2021 гг.), по-разному сказываются на положении работника в системе производственных отношений, во многом смещая его к менее благоприятному полюсу.

Происходит постепенное относительное обесценивание высококвалифицированной рабочей силы, наиболее ярко заметное у руководителей и работающего населения центров субъектов РФ или крупных промышленных моногородов, составляющих «промежуточную» Россию (табл. 1). В наименьшей степени процессы относительного снижения зарплат такого типа работников по отношению к поселенческой медиане заработной платы в соответствующих типах поселений затронули наименее квалифицированную часть работающих, которая и так не отличалась высокими заработками. Только у неквалифицированных рабочих наблюдался небольшой рост заработной платы относительно медианных зарплат в их типах поселений¹⁶.

¹⁶ Говоря об относительном росте или сокращении зарплат, мы имеем в виду их изменение по отношению к поселенческой медиане, а не по отношению к их покупательной способности с учетом инфляции.

Таблица 1

Динамика отношения средних зарплат представителей разных профессиональных и поселенческих групп к поселенческим медианам заработных плат, 2003–2021 гг., разы¹⁷

Группы	2003	2013	2021	Прирост / падение относительно 2003 г.
Профессиональные группы				
Руководители	2,4	1,9	1,7	-0,7
Профессионалы	1,4	1,3	1,3	-0,1
Полупрофессионалы	1,4	1,2	1,2	-0,2
Занятые рутинным нефизическим трудом	1,1	0,9	1,0	-0,1
Работники сферы торговли и услуг	1,1	1,0	0,9	-0,2
Квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом	1,5	1,3	1,3	-0,2
Квалифицированные рабочие – операторы машин и механизмов	1,5	1,3	1,3	-0,2
Неквалифицированные рабочие всех отраслей	0,7	0,7	0,8	0,1
Типы поселений				
Москва и Санкт-Петербург	1,4	1,3	1,2	-0,2
Центры субъектов РФ	1,3	1,1	1,2	-0,1
Прочие города	1,5	1,3	1,1	-0,4
Сельская местность	1,4	1,2	1,2	-0,2
По работающим в целом (справочно)	1,4	1,2	1,2	-0,2

Источник: расчеты автора на основе данных опросов РМЭЗ НИУ ВШЭ.

Наряду с существенной межгрупповой дифференциацией доходов, ни в одной из профессиональных групп и ни в одном из типов поселений в 2021 г. средняя заработная плата не превышала 1,7 поселенческих медиан, а по большей части располагалась в диапазоне 1–1,3 медиан. Это указывает на очень небольшие различия в заработках и узость прослойки высокодоходного работающего населения, что характеризует российское общество как общество массовых среднедоходных слоев¹⁸.

Наиболее представительная доля высокодоходных россиян с точки зрения их заработных плат фиксируется среди руководителей (30,4%) и профессионалов (17,4%)¹⁹. Выше в этих группах и среднемесячный заработок: на момент опроса в 2021 г. он составлял в абсолютном выражении соответственно 48 478 руб. и 38 745 руб. В остальных профессиональных группах этот показатель был существенно меньше, а его минимум характерен для неквалифицированных рабочих (20 878 тыс. руб.).

Схожий разрыв наблюдается и в поселенческом срезе. Если в Москве и Санкт-Петербурге средняя зарплата составляла 49 807 руб., то уже в центрах субъектов эта цифра снижается до 34 333 руб., а в сельской местности и вовсе опускается до 27 960 руб. Таким образом, в отношении доходов сглаживание происходило не за счет их общего прироста, а за счет наиболее интенсивного их сокращения в одних группах и менее заметного в абсолютном выражении – в других.

Примечательна динамика продолжительности рабочей недели российских трудящихся, которая в целом регламентируется трудовым кодексом РФ и не должна составлять более 40 часов в неделю. На протяжении последних двух десятилетий ее средняя продолжительность превышала этот показатель и достигала в разные годы 43–44 часов. Масштабных качественных изменений, затрагивающих большинство работающего населения, в этом отношении не происходило – медианная продолжительность рабочей недели во все годы составляла 40 часов. Максимальная медианная продолжительность рабочей недели фиксируется среди работников сферы торговли и услуг (по 48 часов в 2003 и 2021 гг. соответственно), а также операторов машин и механизмов (по 45 часов в аналогичные годы

¹⁷ Фоном в таблице выделены показатели, иллюстрирующие доли прироста соответствующих величин по отношению к 2003 г., жирным шрифтом – доли сокращения.

¹⁸ Мы сознательно используем понятие «средние слои», а не «средний класс», поскольку второе подразумевает более широкий перечень характеристик. К тому же доходы российских средних слоев чаще всего не позволяют вести образ жизни, свойственный представителям среднего класса. Подробнее см. об этом: (Тихонова, 2018).

¹⁹ К высокодоходным слоям мы отнесли тех, чьи среднедушевые доходы превышали их поселенческую медиану в 2 раза и более, опираясь на методику их выделения, предложенную коллективом авторов под руководством Н.Е. Тихоновой.

соответственно). И это при относительно низких материальных отдачах, как было показано выше, на этих позициях. Во многом такая ситуация является следствием диверсификации форм занятости, вследствие которой выделилась даже отдельная группа сверхзанятых. Более половины состава этой группы – рабочие и работники сферы торговли и услуг (Каравай, 2022). Переработки в действующей модели производственных отношений чаще не принято оплачивать²⁰, поэтому общая стоимость каждого часа работы в этих группах значимо ниже в сравнении с остальными.

Отличается медиана рабочего времени в большую сторону и для жителей сельской местности, в то время как для работников, сосредоточенных в городах-миллионниках, она в большинстве случаев укладывается в 40-часовую рабочую неделю (за исключением работников сферы торговли и услуг). Благополучная на общем фоне ситуация складывается и у работников нефизического труда, для которых вне зависимости от места проживания медиана рабочего времени составляет 40 часов. Это означает реальное соблюдение такого норматива не более чем в отношении половины рассматриваемых групп, а также то, что переработки по-прежнему широко распространены на российском рынке труда.

Таблица 2

Медианная продолжительность рабочей недели групп работников из разных типов поселений, 2021 г., медианы часов²¹

Группы	Города с населением свыше 1 млн чел.	Сельская местность	Среди работающих в целом
Руководители	40,0	40,0	40,0
Профессионалы	40,0	40,0	40,0
Полупрофессионалы	40,0	40,0	40,0
Занятые рутинным нефизическим трудом	40,0	40,0	40,0
Работники сферы торговли и услуг	42,0	48,0	48,0
Квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом	40,0	45,0	40,0
Квалифицированные рабочие – операторы машин и механизмов	40,0	48,0	45,0
Неквалифицированные рабочие всех отраслей	40,0	40,0	40,0

Источник: расчеты автора на основе данных опросов РМЭЗ НИУ ВШЭ.

На российской профессиональной структуре существенным образом сказываются тенденции старения населения, которые находят отражение в поступательном росте среднего возраста работника. В начале 2000-х максимальный возраст фиксировался в группах руководителей и профессионалов, позиции которых предполагают удлиненный в сравнении с остальными работниками процесс профессиональной социализации и которые, соответственно, лишь примерно к 35–40 годам обычно завершают свое профессиональное становление. К 2021 г. порог среднего возраста в 40 лет перешагнули все профессиональные группы, что иллюстрирует общее старение работающего населения. Средний возраст для всех работающих увеличился с 40,3 лет в 2003 г. до 43,5 лет в 2021 г. Наиболее высоки темпы его роста были в группах работников рутинного нефизического труда (с 38,9 до 42,7 лет соответственно), сферы торговли и услуг (с 38,6 до 43,2 лет), а также неквалифицированных рабочих (с 40,8 до 45,5 лет). С одной стороны, это свидетельствует о слабом притоке молодежи в эти группы и ее переориентации на более привлекательные виды занятий, а с другой – сигнал о потенциальных зонах высвобождения рабочей силы.

Согласуется с данной тенденцией и наметившаяся поляризация с точки зрения медианного возраста работников в городах-миллионниках и сельской местности (табл. 3). Специфичность сел в этом отношении на общероссийском фоне заключается в старении группы низкоквалифицированных рабочих, что означает не только приоритетный выбор сельской молодежи в пользу нефизического труда, но и растущие возможности им заниматься (это было заметно и по динамике профессиональной структуры сел).

²⁰ По данным исследований Института социологии ФНИСЦ РАН, в 2015 г. сверхурочная занятость оплачивалась 33% работников, и в 2021 г. ситуация не изменилась, показатель сохранился на этом же уровне.

²¹ Фоном выделены показатели, превышающие общероссийские для работающего населения, жирным шрифтом – показатели, отличающиеся от них в меньшую сторону. В этой и в последующей таблице мы сознательно сравниваем полярные типы поселений без учета так называемой «промежуточной» России в целях демонстрации наиболее показательных трендов. Для нее рассматриваемые тенденции также характерны, но не так ярко выражены, что было продемонстрировано во второй части статьи.

Таблица 3

Медианный возраст групп работников из разных типов поселений, 2003–2021 гг., лет²²

Группы	Города с населением свыше 1 млн чел.	Сельская местность	Среди работающих в целом
Руководители	48,0	46,0	46,0
Профессионалы	44,0	44,0	43,0
Полупрофессионалы	43,0	39,0	40,0
Занятые рутинным нефизическим трудом	44,0	42,0	41,5
Работники сферы торговли и услуг	46,0	42,0	44,0
Квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом	41,5	42,0	42,0
Квалифицированные рабочие – операторы машин и механизмов	45,0	44,0	45,0
Неквалифицированные рабочие всех отраслей	45,0	48,0	46,5

Источник: расчеты автора на основе данных опросов РМЭЗ НИУ ВШЭ.

В крупных городах тренд обратный – на общестрановом фоне позиции, подразумевающие нефизический труд, чаще заняты более возрастными работниками. Это может свидетельствовать о комплексе проблем – от недостатка молодых специалистов по отдельным направлениям до системных барьеров на рынке труда, на преодоление которых у молодежи недостаточно различного рода ресурсов.

Выводы

Динамика профессиональных структур разных типов российских поселений в течение последних двух десятилетий свидетельствует, во-первых, о произошедших значительных изменениях в каждой из них, а, во-вторых, подтверждает существование сильной поселенческой дифференциации. Происходящие изменения по своему характеру были очень схожи для каждой из рассматриваемых профессиональных структур – они отражали тенденции деиндустриализации занятости, стабилизации сектора экономики, связанного со сферой услуг, а также расширение позиций, подразумевающих нефизический труд средней квалификации. Однако указанные тренды имели разное результирующее воздействие.

В профессиональных структурах «большой России» за последние двадцать лет уменьшилась численность групп работников, занятых на позициях, требующих глубоких профессиональных знаний и компетенций (руководителей и высококвалифицированных специалистов) и увеличилась численность полупрофессионалов. Такие изменения ставят под вопрос перспективы дальнейшего технологического развития и перехода к новому типу работника не только для этих типов поселений, но и, учитывая специфику российского территориального устройства, для страны в целом.

В «промежуточной» и «малой» Россиях усилились темпы сокращения квалифицированных рабочих и фиксируется прирост полупрофессионалов. Кроме того, устойчива в них численность срединных групп, представленных по большей части работниками нефизического труда, выполняющими рутинные обязанности, и представителями сферы торговли и услуг. На этом фоне происходит сглаживание поселенческих различий с точки зрения соотношения различных групп работников в локальных профессиональных структурах, хотя полностью они и не исчезают. «Малая» Россия наиболее высокими темпами теряет работников традиционных для нее отраслей занятости – промышленности и аграрного сектора, наибольшая часть которых принадлежит к различным группам квалифицированных рабочих. На этом фоне происходит очень медленное обновление профессиональных структур в этих типах поселений.

Такая ситуация является признаком стагнации профессиональной структуры в условиях кризисных явлений. Стабильный прирост численности работников, занятых на позициях специалистов средней квалификации, работников сферы торговли и услуг и в отдельных случаях неквалифицированных рабочих указывает также на специфический характер цифровой трансформации в России, которая пока не способствует массовому вытеснению из российской профессиональной структуры рутинного труда. Кроме того, свидетельствует это и об определенных просчетах в реализации политики в сфере труда и образования.

²² Фоном в таблице выделены показатели, превышающие общероссийские для работающего населения.

Наряду с этим произошедшая в последние два десятилетия трансформация профессиональной структуры и череда кризисов привели к обесцениванию высококвалифицированной рабочей силы, причем разные профессиональные группы и работников разных типов поселений этот процесс затронул в различной степени. Несмотря на общее снижение продолжительности рабочей недели, по-прежнему широко распространены переработки, масштаб которых также варьируется в зависимости от профессиональной группы и типа поселения. В этом смысле наименее благополучна «малая Россия», стоимость часа труда в которой относительно ниже и в силу менее развитого человеческого потенциала местных работников, и в силу высокой распространенности в ней переработок, которые обычно не оплачиваются. Кроме того, именно в этой зоне работающее население «стареет» наиболее высокими темпами, хотя это характерно и для всей российской профессиональной структуры. Следствием этого процесса являются не только создаваемые им диспропорции в профессиональных структурах разных типов поселений, но и ограниченность шансов для профессиональной самореализации у наиболее молодой части работающего населения.

Литература / References

- Аникин В.А. (2009). Тенденции изменения социально-профессиональной структуры России в 1994–2006 гг. (по материалам RLMS). *Мир России* **18**(3), 114–131. [Anikin, V. (2009). Trends in the socio-professional structure of Russia in 1994–2006 (Based on RLMS Materials). *Universe of Russia* **18**(3), 114–131 (in Russian)].
- Бессуднов А.Р. (2009). Социально-профессиональный статус в современной России. *Мир России* **18**(2), 89–115. [Bessudnov, A. (2009). Socio-professional status in modern Russia. *Universe of Russia* **18**(2), 89–115 (in Russian)].
- Вишневская Н.Т., Зудина А.А., Шарунина А.В. (2021). Влияние институтов рынка труда на неравенство: механизмы трансмиссии. В сб.: Мареева С.В., Ворон О.В., Овчарова Л.Н. (ред.) *Неравенство в оплате труда: динамика, основные факторы, региональные различия, влияние институтов рынка труда*. М.: НИУ ВШЭ, с. 59–87. [Vishnevskaya, N., Zudina, A., Sharunina, A. (2021). The impact of labor market institutions on inequality: Transmission mechanisms. In: Mareeva, S., Voron, O., Ovcharova, L. (eds.) *Wage Inequality: Dynamics, Main Factors, Regional Differences, Impact of Labor Market Institutions*. Moscow: HSE Publishing House, pp. 59–87 (in Russian)].
- Гимпельсон В.Е. (2022). Зарплата и потоки на российском рынке труда в условиях коронакризиса. *Вопросы экономики* (2), 69–94. [Gimpelson, V. (2022). Wages and labor market flows in times of the corona crisis. *Voprosy Ekonomiki* (2), 69–94 (in Russian)].
- Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. (2023). Эволюция структуры рабочих мест в России: поляризация, улучшение, застой? *Вопросы экономики* (1), 59–85. [Gimpelson, V., Kapelyushnikov, R. (2023). Job structure evolution in Russia: Polarization, upgrading, stalemate. *Voprosy Ekonomiki* (1), 59–85 (in Russian)].
- Зубаревич Н.В. (2012). Социальная дифференциация регионов и городов России. *Pro et Contra* **16**(4–5), 135–152. [Zubarevich, N. (2012). Social differentiation of Russian regions and cities. *Pro et Contra* **16**(4–5), 135–152 (in Russian)].
- Каравай А.В. (2021). Состояние человеческого капитала российских профессионалов. *Terra Economicus* **19**(1), 124–137. [Karavay, A. (2021). State of human capital of the Russian professionals. *Terra Economicus* **19**(1), 6–31 (in Russian)].
- Каравай А.В. (2022). Нестандартная занятость в современной России: виды, масштабы, динамика. *Социально-трудовые исследования* **48**(3), 81–93. [Karavay, A. (2022). Non-standard employment in modern Russia: Types, scales, dynamics. *Social and Labor Research* **48**(3), 81–93 (in Russian)].
- Коленикова Н.Д. (2019). Статусная консистентность занятого населения в современной России. *Социологические исследования* (11), 52–62. [Kolennikova, N. (2019). Status consistency of the employed population in modern Russia. *Sociological Studies* (11), 52–62 (in Russian)].
- Мансуров В.А. (ред.) (2020). *Профессиональные династии: воспроизводство профессиональных групп*. М.: ФНИСЦ РАН. [Mansurov, V. (ed.) (2020). *Professional Dynasties: Reproduction of Professional Groups*. Moscow: Sociological Institute RAS (in Russian)].
- Плюснин Ю.М. (2022). *Социальная структура провинциального общества*. М.: Common Place; Фонд социальных исследований «Хамовники». [Plyusnin, Y. (2022). *Social Structure of Provincial Society*. Moscow: Common Place; Social Research Fund “Hamovniki” (in Russian)].

- Тихонова Н.Е. (ред.) (2018). *Модель доходной стратификации российского общества: динамика, факторы, межстрановые сравнения*. М.: СПб.: Нестор-История. [Tikhonova, N. (ed.) (2018). *Model of Income Stratification of the Russian Society: Dynamics, Factors, Interstrane Comparisons*. Moscow, St. Petersburg: Nestor-Istoriya (in Russian)].
- Тихонова Н.Е. (2020а). Профессиональная структура современной России: особенности и динамика. *Общественные науки и современность* (3), 18–34. [Tikhonova, N. (2020). The Professional structure of modern Russia: features and dynamics. *Obshchestvennyye nauki i sovremennost'* (3), 18–34. (in Russian)].
- Тихонова Н.Е. (2020b). Российские профессионалы: специфика рабочих мест и человеческого потенциала. *Социологические исследования* (10), 71–83. [Tikhonova, N. (2020). Russian professionals: Specifics of jobs and of human potential. *Sociological Studies* (10), 71–83 (in Russian)].
- Тихонова Н.Е. (ред.) (2022). *Общество неравных возможностей: социальная структура современной России*. М.: Весь Мир. [Tikhonova, N. (ed.) (2022). *A Society of Unequal Opportunities: The Social Structure of Modern Russia*. Moscow: Ves Mir (in Russian)].
- Шкаратан О.И., Ястребов Г.А. (2007). *Социально-профессиональная структура и ее воспроизводство в современной России: предварительные итоги представительного опроса экономически активного населения России 2006 г.* М.: ГУ – ВШЭ. [Shkaratan, O., Yastrebov, G. (2007). *Social and Professional Structure and Its Reproduction in Modern Russia: Preliminary Results of a Representative Survey of the Economically Active Population of Russia 2006*. Moscow: HSE Publishing House (in Russian)].
- Aslund, O., Hensvik, L., Skans, O. (2014). Seeking similarity: How immigrants and natives manage in the labor market. *Journal of Labor Economics* **32**(3), 405–441.
- Becker, G. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *The Journal of Political Economy* **70**(5), 9–49.
- Bills, D., Di Stasio, V., Gërxxhani, K. (2017). The Demand Side of Hiring: Employers in the Labor Market. *Annual Review of Sociology* **43**, 291–310.
- Friedman, S., Laurison, D. (2019). *The Class Ceiling: Why It Pays to Be Privileged*. Bristol: Policy Press.
- Grusky, D., van Rompaey, S. (1992). The vertical scaling of occupations: Some cautionary comments and reflections. *American Journal of Sociology* **97**(6), 1712–1728.
- Hardy, W., Keister, R., Lewandowski, P. (2018). Educational upgrading, structural change and the task composition of jobs in Europe. *Economics of Transition* **26**(6), 201–231.
- Lynn, F., Ellerbach, G. (2017). A position with a view: Educational status and the construction of the occupational hierarchy. *American Sociological Review* **82**(1), 32–58.
- MacMillan, L., Tyler, C., Vigos, A. (2015). Who gets the top jobs? The role of family background and networks in recent graduates' access to high-status professions. *Journal of Social Policy* **44**(3), 487–515.
- Mincer, J. (1962). On-the-job training: Costs, returns, and some implications. *The Journal of Political Economy* **70**(5), 50–79.
- Reiss, A., Duncan, O., North, C., Hatt, P. (1961). *Occupations and Social Status*. New York: Free Press of Glencoe.
- Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review* **51**(1), 1–17.
- Treiman, D. (1977). *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. New York: Academic Press.
- Weber, M. (1978). *Economy and Society*. Berkeley: University of California Press.