

ГОСУДАРСТВО И ОБЩЕСТВО

DOI: 10.14515/monitoring.2016.6.07

Правильная ссылка на статью:

Каравай А. В. Человеческий капитал потомственных российских рабочих // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 6. С. 107—124.

For citation:

Karavay A. V. Human capital of Russian hereditary workers. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2016. № 6. P. 107—124.

А. В. Каравай ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ПОТОМСТВЕННЫХ РОССИЙСКИХ РАБОЧИХ

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ПОТОМСТВЕННЫХ РОССИЙСКИХ РАБОЧИХ

HUMAN CAPITAL OF RUSSIAN HEREDITARY WORKERS

КАРАВАЙ Анастасия Вадимовна — научный сотрудник Института социального анализа и прогнозирования РАНХиГС, младший научный сотрудник Института социологии РАН, Москва, Россия.

E-MAIL: karavayav@yandex.ru
ORCID: 0000-0003-3122-4819

Anastasia V. KARAVAY^{1,2} — Researcher; Junior Research Fellow
E-MAIL: karavayav@yandex.ru
ORCID: 0000-0003-3122-4819

¹ Institute for Social Analysis and Forecasting, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

² Institute of Sociology, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

Аннотация. Представлены результаты исследования влияния условий социализации российских рабочих на качество их человеческого капитала. На основании данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ показано, что потомственные рабочие проигрывают в качестве своего человеческого капитала остальным представителям данной профессиональной группы. При этом установки по отношению к своему человеческому капиталу у потомственных рабочих имеют свою специфику и формируются под влияни-

Abstract. The paper deals with the influence of workers' socialization processes on the quality of their human capital. The research based on Russian Longitudinal Monitoring Survey (RLMS-HSE) which demonstrates that hereditary workers' human capital quality is lower than the other representatives' of the professional group. However, the hereditary workers' attitudes towards their human capital are characterized by its' own specific nature and influenced by a set of factors. First, the low level of financial returns on the workers' high skills leads to a devaluation of the whole process of education

ем нескольких факторов. Во-первых, низкий уровень финансовой отдачи на высокий уровень квалификации приводит к обесцениванию в их глазах всего процесса получения новых знаний (от формального образования до самообразования). Отсутствие ценностного отношения к знаниям и рационального восприятия свободного времени переходит от родителей-рабочих к их детям, которые, вступая в профессиональную жизнь, довольствуются обычно лишь минимальным уровнем образования, необходимым для занятия того или иного рабочего места, и не выстраивают эффективных стратегий профессионального роста. Во-вторых, особенности жизни и профессиональной деятельности не требуют от рабочих навыков стратегического планирования и рационального использования времени, что также негативно сказывается на их отношении к наращиванию своего человеческого капитала, усиливая установки на «жизнь сегодняшним днем», полученные в процессе первичной социализации. В-третьих, у детей из рабочих семей при решении вопроса о приобретении статуса рабочего происходит своеобразный «негативный естественный отбор», поскольку выходцы из рабочих семей, имеющие профессиональные амбиции и потребность в профессиональном росте, уходят в другие сферы деятельности (преимущественно, в торговлю и бытовое обслуживание). Сделан вывод, что с течением времени эти тенденции усугубляются, и исправить их можно только путем создания эффективной системы мотивации рабочих к наращиванию человеческого капитала, привязки его качества к уровню доходов.

(both formal and self-education). Lack of the valuable attitudes towards education and time-resources as well is translated through generations. As the result the young applicants reach only the formally demanded levels of qualification and reject to plan their professional development strategies. Secondly, the skills of both planning career and rational time management are moreover not needed by specifics of the job and life-style what leads to strengthening the life-for-the-day mode of living implemented through the primary socialization and negative attitudes to human capital development. Thirdly the kind of 'negative natural selection' among workers takes place. The most ambitious representatives originated from worker-families choose occupations from other professional spheres (primarily service). It is concluded that the highlighted tendencies are supposed to grow stronger. The only way to prevent this is to create an effective motivation and incentive schemes of workers' human capital development based on rigid link between its quality and the income level.

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

Keywords: workers, resources, human capital, working class, young workers, education, resource approach, innovative economy, skilled labour, supplementary vocational education, production modernization, socialization

Благодарность. Статья подготовлена в рамках работы по проекту РГНФ № 16-03-00098 «Человеческий капитал российских рабочих: состояние, динамика, факторы».

Acknowledgments. The paper is prepared in the framework of the project no. 16-03-00098 titled «Human capital of Russian workers: state, dynamics, factors» financed by Russian Foundation for Humanities.

Исследования человеческого капитала приобрели особую актуальность в конце прошлого века — в период, когда мировая экономика начала свой переход от четвертого к пятому технологическому укладу¹, в основу которого легли информационные технологии, прочно вошедшие во все сферы жизни общества. На данный момент, экономисты уже говорят о начале нового, шестого по счету уклада, связанного с появлением технологий, способных полностью изменить производственные процессы [Глазьев, 2009; Гринин, 2015]. В числе характерных особенностей этого этапа: 1) переход от машинного к роботизированному производству; 2) распространение технологий 3D-печати и доступ к самому современному программному обеспечению, которое позволит рядовому сотруднику создавать новые виды продукции по запросу заказчика, и т. п. [Бляхман, 2013]. Очевидно, что новые технологические реалии отразятся на характере труда всех профессиональных групп. Однако особенно сильно они затронут профессиональную деятельность рабочих, поскольку изменятся не только условия, но и содержание их активности. Это, в свою очередь, потребует резкого повышения качества их человеческого капитала.

Рост значимости качества человеческого капитала рабочих связан, впрочем, не только с идущей во всем мире технологической революцией. В условиях санкций и низких цен на энергоносители, для российской экономики особенно актуальной стала проблема поиска нестандартных путей выхода из экономического кризиса. Одним из способов решения этой проблемы стали действия по импортозамещению и возрождению отечественной промышленности, с одновременным переводом экономики на инновационные рельсы. В случае их развития, эти процессы неизбежно отразятся на требованиях, предъявляемых экономикой

¹ В то же время, сам термин «человеческий капитал» появился намного раньше в связи с именами нобелевских лауреатов Т. Шульца и Г. Беккера. Идея о том, что повышение производительности труда зависит, в первую очередь, от развития способностей работника, и лишь потом — от улучшения средств производства, возникла еще раньше и встречается уже в работах А. Смита.

к уровню человеческого капитала, занятого в производственных отраслях населения и, в первую очередь, рабочих.

Теоретико-методологические основания исследования

Рабочие во всем мире характеризуются ярко выраженными особенностями своих установок и оценок происходящего, в том числе, в сфере труда и накопления различных ресурсов. С точки зрения социального конструктивизма и теорий социального воспроизводства, отношение индивида к труду и приобретению знаний формируется еще в периоды его первичной и ранней (школьной) вторичной социализации, которые имеют у рабочих определенную специфику. Известно, что процесс социализации представляет собой усвоение индивидом социальных норм, поведенческих паттернов и культурных ценностей того общества, к которому он принадлежит. Ключевую роль в данном процессе играет та социальная среда, которая, согласно П. Бурдьё [Bourdieu, Passeron, 1990], формирует габитус индивида, т. е. его систему предрасположенностей, определяющих его поведение на рефлекторном, неосознанном уровне [Радаев, 2002]. Сам П. Бурдьё весь набор специфических характеристик конкретной социальной среды, формирующей габитус ее членов, относил к особенностям культурного капитала человека, который, в инкорпорированной форме, представляет собой все нормы, принципы, взгляды и установки индивида по отношению к себе и миру, его знания, практические навыки — все то, что он получает в процессе воспитания, обучения и общения с самого младенчества и на протяжении всей жизни. Это означает, что в основе специфики жизненных установок, норм и ценностей рабочих также лежат особенности условий их социализации, формирующие их культурный капитал. Таким образом, при оценке поведенческих паттернов и установок рабочих важно понять, прежде всего, какие особенности формируются у людей в ходе первичной социализации в рабочих семьях, а также, какие из этих особенностей закрепляются в ходе пребывания в рабочей среде уже во взрослой жизни.

При этом по данным зарубежных и российских исследований, в рабочей среде действительно есть своя специфика по отношению к знаниям и процессу обучения. Так, например, британский социолог Пол Уиллис [Willis, 1977] в ходе своего многолетнего наблюдения «трудных подростков», вышедших из рабочих семей, показал, что их школьный нонконформизм, низкая оценка значимости знаний и авторитета учителя, а также отсутствие ощущения ценности времени являются следствием конфликта домашней и школьной реальностей. Согласно исследованиям Л. А. Окольской [Окольская, 2010], школьное знание обесценено в глазах детей рабочих еще и потому, что доступ к нему затруднен из-за существующих языковых барьеров между представителями разных социальных слоев, поскольку повседневное общение в рабочих семьях предполагает меньшую степень абстрагирования от конкретных предметов и другой лексический набор, нежели в семьях среднего класса. Наконец, Е. Томпсон [Thompson, 1967] отмечал, что особое восприятие времени, выраженное в его рациональном планировании, относится к фундаментальным основам базирующегося на индустриальных технологиях общества. Однако такое «технологическое» восприятие времени среди российских рабочих, как уже отмечалось в отечественной литературе, распространено срав-

нительно слабо, и это является одной из наиболее характерных особенностей их мировосприятия [Каравай, 2016].

Недавние отечественные исследования [Аникин, 2010; Каравай, 2016] также фиксируют, что российские рабочие имеют в этом отношении свою специфику. Они не только реже остальных наемных сотрудников участвуют в процессах получения дополнительного профессионального образования, но и меньше тратят на это свое свободное время. Кроме того, в основе их стратегий профессионального роста лежат, преимущественно, прагматичные мотивы — так, В. Аникин [Аникин, 2010], анализируя поведение представителей различных профессиональных групп россиян, выяснил, что рабочие стремятся к накоплению человеческого капитала чаще в том случае, когда планируют сменить место работы на более высокооплачиваемое.

Говоря о теоретико-методологических предпосылках нашего анализа, надо отметить, что исследователи, в рамках ресурсного подхода, подчёркивают особое значение инкорпорированности многих видов ресурсов, в том числе, и культурного капитала, при попытках их операционализации при эмпирическом анализе. Так, В. В. Радаев [Радаев, 2002] говорит о том, что измерить культурный капитал можно только косвенно — через уровень уважения или престижа, которым наделяется та или иная группа общества. Оценки этих уровней можно выявить, например, через характеристики среды, в которых проходила социализация индивида (в частности, место жительства в детстве и уровень образования родителей). Следуя мысли П. Бурдьё о том, что культурный капитал предполагает, прежде всего, инвестиции в виде времени, затраченного на воспитание индивида, в том числе, домашнее, Н. Е. Тихонова [Тихонова, 2014: 311] использует для операционализации этого вида ресурса не только характеристики условий социализации (место жительства во время обучения в школе, образование родителей), но и тесно связанные с ними показатели, «отражающие общий культурный уровень респондентов (интерес к искусству, науке, философии, и пр., предпочтения в музыке и литературе), и их стилевые предпочтения» в выборе форм досуга (чтение, самообразование, посещение театров и музеев и т. п.).

Кроме того, хотя у П. Бурдьё, как мы говорили выше, образование и профессиональные навыки относятся к составляющим культурного капитала, однако большинство современных авторов выделяют их в отдельную (впрочем, также инкорпорированную) форму ресурсов индивида — человеческий капитал. Причиной, по которой человеческий капитал целесообразно рассматривать отдельно, В. В. Радаев называет тот факт, что: «в отличие от культурного капитала, значительная часть которого воплощена в нерелексируемом практическом знании и телесных навыках, схватываемых общим понятием *хабитуса* (*габитуса*), в случае с человеческим капиталом мы имеем дело с рефлексивным знанием, имеющим логическую структуру» [Радаев, 2002: 25].

Таким образом, хотя связь человеческого капитала и условий социализации не ставится в науке под сомнение, но само понятие «человеческий капитал» трактуется сегодня очень по-разному. Подчас оно объединяет в себе даже все множество особенностей индивида, начиная от его физиологических характеристик (здоровья, выносливости, особенностей интеллекта и т. п.) и заканчивая уровнем

полученного образования, квалификацией, уникальностью имеющихся навыков и пр. Поэтому в научных кругах принято выделять человеческий капитал в «широком» и «узком» смыслах, а исследователям каждый раз приходится уточнять, что они имеют в виду, используя этот термин. Опираясь на классические работы Г. Беккера [Becker, 1993], получившего в 1992 году Нобелевскую премию по экономике за разработку концепции человеческого капитала, под этим термином мы понимаем совокупность знаний, навыков и умений, накопленных человеком и необходимых для его профессиональной деятельности, т. е. человеческий капитал в его «узкой» трактовке.

Согласно Г. Беккеру, индивиды выбирают образование, профессиональную подготовку и другие способы улучшения своих знаний, сопоставляя свои выгоды и издержки. При этом общий человеческий капитал свидетельствует об уровне социализации индивида, его «общем развитии», способности к обучению и степени образованности. Выступающие важнейшими элементами общего человеческого капитала, базовые профессиональные знания и навыки говорят об уровне его общей профессиональной подготовки. В то же время, специфический человеческий капитал, хотя и полезен только на определённом предприятии или организации, является важным показателем «ценности» для них работника и наличия у него уникальных знаний и умений, требующихся на конкретном рабочем месте.

Операционализация показателей качества человеческого капитала индивида является сравнительно сложной задачей, так как знания и навыки человека неоднородны и не всегда востребованы в его конкретной профессиональной деятельности. Наиболее часто в качестве показателей общего человеческого капитала исследователи [Каравай, 2016b; Радаев, 2002; Тихонова, 2014] используют: формально подтверждённый уровень профессионального образования; количество лет, потраченных на обучение (включая школьное); различные дополнительные навыки (знание иностранных языков, умение работать на компьютере, способности к самообучению и т. п.) и прочее. Для операционализации специфического человеческого капитала применяют обычно такие показатели, как: соответствие профиля полученного образования профилю работы, стаж работы на одном предприятии, регулярное повышение квалификации в рамках своей профессии и т. п.

Однако, несмотря на популярность темы «человеческого капитала» как среди экономистов, так и социологов, а также методологическую и методическую продвинутость разработок в этой области, работы, посвященные анализу человеческого капитала именно рабочих, встречаются редко². Исследования условий социализации в рабочей среде вообще отсутствуют. Вот почему, учитывая значимость этой проблемы, нам показалось интересным проанализировать состояние человеческого капитала потомственных рабочих, а также выявить специфику их знакомств в отношении приобретения знаний.

Эмпирическая база исследования

В качестве эмпирической базы нашего исследования были использованы результаты двадцатой волны Российского Мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ НИУ ВШЭ), проведённой осенью 2011 года

² Из сравнительно немногих исключений в этой области отметим [Кремнева, Лукьянова, 2015; Латова, 2016; Митягина, 2014].

($N=17024$). Именно здесь содержались вопросы относительно профессионального статуса родителей респондентов в момент их пятнадцатилетия. Другими словами, результаты обследования РМЭЗ НИУ ВШЭ 2011 года дали возможность наиболее точно учесть условия первичной социализации респондентов для выделения среди них потомственных рабочих. Кроме того, данные этой волны РМЭЗ НИУ ВШЭ позволили провести анализ других сведений, включая и необходимые для нашего исследования показатели качества человеческого капитала.

Под термином «рабочие» мы рассматривали представителей 7, 8 и 9-го классов профессионального классификатора ISCO-88³. В совокупности они составили 42% ($N=3242$) от всех занятых ($N=7636$). При этом к потомственным мы отнесли тех рабочих, оба родителя которых также занимали профессиональные позиции, относимые по кодировке ISCO-88 к 7, 8 и 9-му профессиональным классам. В эту группу попали лишь 28% всех рабочих (12% от всего занятого населения, $N=900$). Сравнение их с остальными рабочими позволило показать не только специфику человеческого капитала российских рабочих и их установок в этом отношении, но и роль процессов социального воспроизводства в их формировании, т. е. взаимосвязь культурного и человеческого капиталов.

Но прежде, чем перейти к анализу человеческого капитала потомственных рабочих, приведем краткую характеристику их социально-экономических особенностей. Гендерный состав выделенных групп потомственных и остальных рабочих практически не различался: около 70% из них составляли мужчины, что позволило в дальнейшем не учитывать этот фактор. Структура выделенных групп рабочих, с точки зрения представленности классов по ISCO-88, также различалась незначительно. Возрастные показатели потомственных и остальных рабочих были почти одинаковы, хотя среди первых чаще встречались представители старше 45 лет (табл. 1). Из чего можно сделать вывод, что за последние 20—25 лет выходцы из рабочих семей стремились, по возможности, перейти в другую профессиональную группу.

Таблица 1. **Возрастные характеристики представителей разных подгрупп рабочих, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011 г., %**

Возрастные когорты	Потомственные рабочие	Остальные рабочие
18—25 лет	8	13
26—35 лет	18	25
36—45 лет	26	22
46—55 лет	37	22
56 и старше	11	18
<i>Справочно:</i>		
<i>Средний возраст, лет</i>	43	42
<i>Медианный возраст, лет</i>	45	40

³ Классификатор профессий ISCO. URL: <https://www.hse.ru/rfms/isco> (дата обращения: 20.10.2016). В 7-й класс входят представители ручного труда (каменщики, плотники, шахтеры, наладчики, строительные рабочие и т. п.). К 8-му классу относятся операторы машин и механизмов, включая водителей транспортных средств. В 9-м классе числятся неквалифицированные рабочие — уборщики, грузчики и т. п.

По сравнению с руководителями и профессионалами, представители обеих групп рабочих чаще проживают в сельской местности или малых городах с населением менее 10 тысяч человек (табл. 2), где структура занятости предоставляет меньше возможностей для перехода в другие профессиональные группы. Это означает, что социальное воспроизводство рабочих происходит преимущественно в сёлах и небольших городах. С другой стороны, у детей из рабочих семей, особенно в «малой России», сравнительно высока вероятность остаться в рамках данной профессиональной группы, поскольку более половины (56 %) выходцев из семей, где оба родителя были рабочими, также стали рабочими. Среди молодежи до 30-ти лет эта тенденция сохраняется — 54 % тех, кто вырос в рабочих семьях и закончил школу уже в XXI веке, стали рабочими.

Таблица 2. Место проживания представителей разных подгрупп рабочих, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011 г., %

Тип и размер населённого пункта	Потомственные рабочие	Остальные рабочие
Сёла	31	25
ПГТ	5	5
Города менее 100 тыс.	25	21
Города 100—250 тыс.	8	12
Города 250—500 тыс.	4	3
Города 500 тыс. — 1 млн	15	19
Города свыше 1 млн	8	11
Москва	4	5

По своему материальному положению потомственные рабочие находятся в худшем положении, чем другие представители этой профессиональной группы. Основная масса представителей рабочих династий имеет доходы ниже медианных, и это связано не только с тем, что они проживают в сёлах, где доходы населения относительно ниже. Даже если ориентироваться на медиану доходов в отдельных типах поселений (малых городах и сёлах, мегаполисах и средних городах), то потомственные рабочие чаще остальных будут иметь самые низкие доходы (табл. 3). Кроме того, уязвимость их социально-экономического положения в большей степени, чем для остальных рабочих, обусловлена структурными ограничениями — узкий рынок труда в сельской местности и малых городах не позволяет сменить работу на более высокооплачиваемую, а ухудшающееся с возрастом состояние здоровья не даёт наращивать интенсивность труда или иметь дополнительную занятость.

Таблица 3. **Среднедушевые доходы представителей разных подгрупп рабочих относительно медианы доходов в их типах поселений, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011 г., %**

Месячный среднедушевой доход в своём типе поселения	Потомственные рабочие	Остальные рабочие
Менее 0,5 медиан	10	9
От 0,5 до 0,9 медиан	41	35
От 1 до 1,4 медиан	27	29
От 1,5 до 1,9 медиан	13	15
2 медианы и выше	9	13

Рассмотрим теперь состояние человеческого капитала потомственных рабочих и их социологические установки.

Человеческий капитал потомственных рабочих

Очевидно, что человеческий капитал рабочих и профессионалов заметно различается, поскольку последние, по определению, должны иметь высшее образование, для которого необходимо закончить, как минимум, среднюю школу. Для рабочих же, как свидетельствуют недавние исследования [Аникин, 2010; Кремнева, Лукьянова, 2015], наличие профессионального образования не является обязательным условием для карьеры, а его отсутствие, на фоне частой смены работодателей и даже сфер деятельности, может являться частью сознательных стратегий профессионального роста. Хотя, с точки зрения классической теории человеческого капитала, такие действия «аннулируют» специфику, связанную с ценностью опыта работы на одном предприятии или хотя бы внутри одной отрасли. В современных российских условиях такие стратегии могут способствовать даже увеличению доходов. Однако так бывает далеко не всегда, особенно в отношении потомственных рабочих. Кроме того, среди молодежи до 30-ти лет только треть потомственных рабочих окончила 9 классов средней школы, тогда как среди остальных рабочих этого возраста данный показатель составляет 46%. Это свидетельствует о том, что для потомственных рабочих характерно уже в школе отказываться от перспективы получить не только высшее, но и полное среднее образование, и особенно явно эти установки демонстрирует молодежь до 30-ти лет.

Еще один важный факт — лишь у 11% рабочих профиль полученного диплома совпадает с профилем профессиональной деятельности, и этот показатель не зависит ни от условий социализации, ни от возраста. В то же время, по уровню полученного профессионального образования потомственные рабочие заметно отличаются от остальных представителей этой профессиональной группы. Как показано в таблице 4, лишь около четверти потомственных рабочих имеют профессиональное образование второй-третьей ступеней, в то время как сре-

ди остальных рабочих таких насчитывается около 40%. Даже среди молодежи не старше 30-ти лет уровень профессионального образования в 70% случаев не превышает 1 ступени (61% среди остальных рабочих не старше 30ти лет). И это несмотря на постоянное увеличение доли работающего населения, получающего высшее образование. Таким образом, *потомственные рабочие, даже если они имеют профессиональное образование, чаще остальных представителей этой профессиональной группы ограничиваются минимально необходимым для устройства на работу его уровнем (табл. 4).*

Таблица 4. Уровень профессионального образования представителей разных подгрупп рабочих, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011 г., % от имеющих профессиональное образование

Уровень профессионального образования	Потомственные рабочие	Остальные рабочие
Профессиональные курсы	20	16
1-я ступень	54	45
2-я ступень	22	27
3-я ступень	4	12

Помимо того, подавляющее большинство рабочих не имеет соответствующего профилю занятости профессионального образования, лишь небольшая часть из них участвует в процессах получения какого-либо дополнительного образования. Так, в 2011 году лишь 3% потомственных и 4% остальных рабочих в течение года учились на каких-либо курсах (не обязательно профессиональных), у 40% — курсы были непрофильные.

К важным компонентам человеческого капитала относятся и такие навыки, как умение работать на компьютере и знание иностранных языков. По данным РМЭЗ НИУ ВШЭ, с начала 2000-х годов доля владеющих компьютерными навыками россиян значительно выросла — с 25% в 2002 г. до 50% в 2011 г. Не остались в стороне от всеобщей компьютеризации и рабочие: если в 2002 г. лишь 10% умели обращаться с ПК, то к 2011 г. таких стало уже 48% (среди рабочей молодежи до 30-ти лет наблюдался рост этого показателя с 23% до 76% соответственно). В то же время, степень востребованности этих навыков в профессиональной деятельности рабочих росла далеко не столь стремительно. Если в 2002 г. 6% рабочих, владеющих навыком работы с ПК, отмечали, что используют его на работе, то к 2011 г. данный показатель возрос лишь до 23%. Среди молодых рабочих до 30-ти лет показатели составили 12% и 26% соответственно. Таким образом, *рабочие, особенно молодежь, обладают большим потенциалом в области современных информационных технологий, однако невостребованность этих навыков в их профессиональной деятельности обесценивает попытки дальнейшего саморазвития.*

Особенно важно в контексте технологической революции, на пороге которой стоит современное российское общество, что среди потомственных рабочих навыки работы с ПК распространены заметно реже, чем среди остальных представителей этой профессиональной группы. В 2011 г. лишь 38 % потомственных и 52 % остальных рабочих имели необходимый опыт. Причем, среди молодежи до 30-ти лет эти показатели составляли соответственно 66 % и 78 %. Закономерно, что эти данные значительно варьируются в зависимости от типа поселения: в сельской местности эти технологии почти не используются. Тем не менее, потомственные рабочие и в селах (где в 2011 г. лишь 21 % населения имел доступ к ПК), и в мегаполисах (где этот показатель в тот же период превышал 50 %) реже владели «компьютерной грамотой», чем остальные представители данной профессиональной группы (соответственно 40 % и 71 %). Кроме того, только 37 % опытных пользователей (из них 91 % — профессионалы и руководители) применили ИТ-технологии для работы или учебы. Среди потомственных рабочих данный показатель составил 31 %, по сравнению с 38 % среди остальных рабочих.

Что касается использования информационных технологий в профессиональной деятельности, то потомственные рабочие заметно реже востребованы в тех случаях, где необходимы навыки работы с ПК (в 2011 г. эти показатели составляли 18 % против 25 %, а среди молодежи до 30-ти лет — 19 % против 27 %). Это свидетельствует и о технологической оснащенности российской промышленности, и об объективном отсутствии стимулов для рабочей молодежи наращивать «компьютерную грамотность».

Вышеописанная ситуация приводит к тому, что в рабочих семьях «компьютерная грамотность» считается необязательной для профессионального становления подрастающего поколения. В итоге, потомственные рабочие заметно уступают остальным рабочим не только в плане общего и профессионального образования, но и на уровне владения информационными технологиями. Это отставание в значительной степени объясняется спецификой усвоенных в процессе социализации установок и норм наращивания знаний и навыков, и закрепляется отсутствием со стороны российской экономики четко выраженного спроса на качественный человеческий капитал рабочих.

Установки потомственных рабочих в отношении человеческого капитала

Исходя из определения человеческого капитала, приведенным Г. Беккером [Becker, 1993], выявить установки человека в отношении наращивания этого вида ресурса можно, ориентируясь на его готовность к инвестициям. Индикатором этой готовности может служить, прежде всего, сам факт вложения собственных средств в получение основного и дополнительного профессионального образования, поскольку для финансового положения рабочих эти расходы являются очень существенными. Еще один индикатор ценности новых знаний — готовность выделить на образование свободное время, которое (учитывая условия труда, связанные с монотонными физическим нагрузками и длительным периодом восстановления) является не менее ценным, чем денежные средства.

В этой связи вполне объяснимо, что совсем немногие рабочие в 2011 г. проходили дополнительное обучение в той или иной форме (курсы, наставничество

и пр.). К сожалению, эти показатели настолько малы, что не позволяют проанализировать цели пройденного дополнительного обучения и источники их оплаты. Однако результаты более ранних исследований [Аникин, 2010] показывают, что основной мотивацией для получения дополнительного профессионального образования является перспектива лучшего, с точки зрения заработной платы, трудоустройства.

Продолжить обучение в течение ближайших 3-х лет представители данной профессиональной группы планируют крайне редко. Так, в 2011 г. всего 8% рабочих собирались повысить свой уровень образования. При этом, как показано в таблице 5, независимо от возраста и места жительства, потомственные рабочие реже остальных представителей той же профессиональной группы имеют планы на продолжение образования. Интересно, что среди потомственных рабочих не старше 30-ти лет, занятых в 2011 г. в сфере торговли и бытового обслуживания (5-й класс по ISCO-88), доля планирующих учиться составляла 41%. Это означает, что рабочие специальности выбирают те выходцы из рабочих семей, у которых нет карьерных амбиций. В торговлю же идут те, кто готов к образовательной активности и в будущем рассчитывает поменять профиль деятельности.

Таблица 5. Планы относительно продолжения образования представителей разных подгрупп рабочих, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011 г., %

Планируют продолжить образование в ближайшие 3 года	Потомственные рабочие	Остальные рабочие
По группе в целом	4	10
Среди тех, кто не старше 30 лет	14	27
Среди жителей сельской местности	1	8

Что же касается установок и поведения рабочих в плане приоритетности различных форм использования свободного времени, то и в этом аспекте наблюдается своя специфика. В частности, только четверть рабочих в 2014 г. практиковала такой важный для наращивания человеческого капитала тип досуга⁴, как самообразование. Более того, тип досуговой активности связан в основном с возрастом, а не с местом проживания (учитывая, что в разных типах населенных пунктов досуговая инфраструктура существенно различается) или уровнем дохода [Каравай, 2016:10—13].

Еще одним индикатором повышения качества человеческого капитала может выступать активная деятельность в Интернете. Известно, что ресурсы всемирной сети позволяют их максимально использовать для культурного и образовательного роста. Согласно данным РМЭЗ НИУ ВШЭ, в 2011 году 48% россиян старше 18 лет в течение года пользовались Интернетом. Среди рабочих данный показатель составлял 41%, а среди потомственных рабочих — 31%. Даже в пределах

⁴ Подробнее о типологии досуговой активности [Давыдова, 2004; Седова, 2009].

Москвы потомственные рабочие пользовались Интернетом сравнительно реже, чем остальные представители данной профессиональной группы (60 % против 70 %). Среди же проживающих в сельской местности разрыв в показателях достигал двукратного размера (15 % против 32 %). Если рассматривать группу молодежи не старше 30-ти лет, то 61 % потомственных и 72 % остальных рабочих уже в 2011 г. пользовались Интернетом в течение года. Вывод очевиден: *при прочих равных условиях потомственные рабочие реже пользуются доступом к всемирной сети, нежели остальные представители данной профессиональной группы.*

В целом анализ интернет-активности рабочих свидетельствует, что наиболее деятельные из них (молодежь и городские жители), независимо от условий социализации, используют ресурсы всемирной сети в основном для развлечений, общения, расширения кругозора и другой информации. При этом потомственные рабочие заметно реже остальных рабочих используют Интернет для учебы или работы (таб. 6). Эта тенденция прослеживается и в группе молодежи до 30-ти лет. Таким образом, *потомственные рабочие не только реже остальных пользуются Интернетом, независимо от их возраста и места проживания, но и реже задействуют сетевые ресурсы для наращивания своего человеческого капитала, а также получения информационных и справочных материалов.*

Таблица 6. **Цели использования Интернета представителями разных подгрупп рабочих, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011 г., % от посетителей Интернета в течение 12 месяцев⁵**

Цели использования Интернета за последние 12 месяцев	Потомственные рабочие	Остальные рабочие
Учеба	7	11
Работа	19	30
Развлечения	86	87
Общение с другими людьми	81	85
Получение информации о новостях	74	79
Расширение кругозора, повышение культурного уровня	70	74
Получение справочных материалов	62	69
Покупки, приобретение товаров и услуг	16	20
Другое	10	9

Как видим, установки и практики большинства потомственных рабочих в отношении их человеческого капитала не предусматривают инвестиций в его наращивание не только финансов, но и времени. Представители этой подгруппы российских рабочих, при прочих равных условиях, не только демонстрируют слабые

⁵ Допускалось несколько вариантов ответа.

намерения продолжать свое обучение в организованной форме, но и не проявляют желания тратить на это свое свободное время и средства. Эти же тенденции проявляются и в формах их досуга, в том числе, интернет-активности.

Одним из определяющих параметров, формирующих отношение к наращиванию человеческого капитала среди рабочих, служит тот факт, что его качество в меньшей степени связано с внутриотраслевым уровнем зарплат, нежели факторы, характеризующие место работы и проживания. Так, например, анализ коэффициентов корреляции Спирмена для взаимосвязи внутриотраслевых зарплат с различными факторами, которые теоретически могут на них влиять, в группе рабочей молодежи 18—35 лет показал, что из всех элементов человеческого капитала самые высокие показатели имеет навык владения компьютером. Однако, по степени взаимосвязи с внутриотраслевыми заработными платами рабочей молодежи этот навык менее значим, нежели региональные и поселенческие характеристики индивида (таб. 7).

Таблица 7. Коэффициенты корреляции Спирмена между внутриотраслевым уровнем заработных плат рабочих 18—35 лет и влияющими на него факторами, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011 г.

Показатели	Соотношение среднемесячного дохода с медианными внутри отрасли
Пол (мужской)	0,285**
Регион	0,218**
Тип и размер поселения	0,202**
Наличие навыка владения компьютером	0,182**
Размер предприятия	0,148**
Уровень образования	0,097*
Количество законченных классов	0,095**
Самооценки здоровья (1 — очень хорошее)	-0,086*
Стаж работы на последнем месте	0,085*
Принадлежность к группе потомственных рабочих	-0,075*
Официальное трудоустройство	-0,062
Владение иностранными языками	0,060
Наличие профессионального образования	0,058
Прохождение ДПО за последний год	0,028
** Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).	
* Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).	

Отсутствие готовности у работодателей платить за качественный человеческий капитал рабочих не способствует формированию у последних установок на его наращивание. С другой стороны, и самим рабочим редко свойственно исполь-

зование своего свободного времени для повышения качества человеческого капитала. Одним из оснований такого поведения является отсутствие длительного горизонта планирования [Каравай, 2016]. Данные РМЭЗ НИУ ВШЭ позволяют добавить к этим обстоятельствам новые детали. Так, оказывается, что рабочим в гораздо меньшей степени, чем руководителям и профессионалам, свойственно ощущать себя «хозяевами собственной жизни». Как показано в таблице 8, среди потомственных рабочих заметно чаще, чем среди остальных рабочих, руководителей и профессионалов, встречается согласие с утверждением, что их действия мало влияют на их жизнь. Особенно тревожно, что среди молодежи до 30-ти лет разница в числе согласных с этим утверждением потомственных рабочих и остальных представителей этой профессиональной группы достигает почти двукратного размера. Такая жизненная позиция имеет следствием нежелание предпринимать какие-либо действия в отношении изменения своей жизни, в том числе, и в части повышения качества своего человеческого капитала.

Таблица 8. Доля согласных с тем, что их действия не изменят их жизнь, среди представителей разных подгрупп рабочих, РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2011 г., %

То, что они могут сделать, мало что изменит в их жизни	Потомственные рабочие	Остальные рабочие
По группе в целом	40	33
Среди тех, кто не старше 30 лет	34	19
Среди жителей сельской местности	44	33
Среди тех, чьи родители не имели профессионального образования	44	38

Полученные нами выводы перекликаются с результатами других исследований [Окольская, 2010; Thompson, 1967; Willis, 1977], где сказано, что детям из рабочих семей в большей степени свойственна низкая оценка значимости знаний, а также отсутствие ощущения ценности времени. Именно такие «плохие парни», среди которых именно молодых потомственных рабочих больше, чем среди потомственных рабочих средних и старших поколений, все больше формируют общее настроение в рабочей среде, в которой «нетипичные» взгляды становятся осуждаемыми. Другими словами, происходит своеобразный «негативный естественный отбор», являющийся следствием определенных институциональных условий и, прежде всего, — нивелированием качества человеческого капитала рабочих в российской экономике.

Заключение

Потомственные рабочие относятся к наиболее уязвимым, с точки зрения социально-экономического положения, группам работающего населения России. Отчасти это связано с их происхождением из сельской местности или небольших городов, где очень мало возможностей для получения качественного образования и ограничен доступ к высокооплачиваемым рабочим местам. Кроме того,

у большинства российских рабочих, независимо от условий их социализации, характер работы до сих пор не предполагает наличия профильного образования, использования компьютерных технологий или необходимости повышения квалификации в той или иной форме. Как следствие, российские рабочие чаще всего ограничиваются минимально необходимым для конкретного типа рабочих мест уровнем образования, не заботясь о том, чтобы он совпадал с профессиональным направлением деятельности или способствовал повышению их квалификации.

В то же время, такое отношение рабочих к наращиванию человеческого капитала связано и со спецификой их социализации. Усвоенные с детства нормы и ценности не способствуют формированию у потомственных рабочих стремления к обучению, навыков планирования и уверенности в том, что их действия могут повлиять на их дальнейшую жизнь. Весь последующий опыт, в том числе и на работе, закрепляет эти установки. В результате, специфика культурного капитала потомственных рабочих, их индивидуальные особенности (в частности, отсутствие карьерных амбиций, поскольку ориентированные на дальнейшее продвижение выходцы из рабочих семей переходят в другие профессиональные группы), а также жизненный опыт, связанный с рутинным характером их производственной деятельности и планированием работы, в основном, внутри одного дня, способствуют тому, что все негативные, с точки зрения процессов формирования и наращивания человеческого капитала, черты российских рабочих оказываются сконцентрированными среди представителей рабочих династий.

Таким образом, структурные и культурные ограничения человеческого капитала российских потомственных рабочих имеют эффект наложения, образуя, своего рода, замкнутый круг.

В рабочих семьях, где опыт повышения квалификации для родителей обесценен, пренебрежительное отношение к знаниям и процессу обучения передается по наследству. В итоге, следующее поколение потомственных рабочих имеет низкий уровень общего образования и формирует профессиональную среду, где установки на наращивание человеческого капитала воспринимаются как маргинальные.

Тот факт, что описанные процессы с каждым поколением только усугубляются, и «негативный естественный отбор» в данной области усиливается, вызывают определенные опасения. Изменить эту тенденцию возможно только через создание высокооплачиваемых рабочих мест, предполагающих наличие высокой квалификации, а также формирование жесткой связи уровня квалификации с уровнем доходов. Только в таких условиях российские рабочие будут готовы вкладывать в образование не только свое свободное время, но и свои финансовые средства.

Список литературы (References)

Аникин В. А. Поведение по отношению к своему человеческому капиталу основных социально-профессиональных групп российского общества // X Международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества: в 3 кн. / отв. ред.: Е. Г. Ясин. Кн. 3. М. : Издательский дом ГУ-ВШЭ, 2010. С. 289—298. [Anikin V. A. (2010) *Povedenie po otnosheniyu k svoemu chelovecheskomu kapitalu osnovnykh sotsial'no-professional'nykh grupp rossiiskogo obshchestva* [Behavior

of basic social and professional groups of the Russian society towards their human capital. In: E. G. Yasin (ed.) *X Mezhdunarodnaya nauchnaya konferentsiya po problemam razvitiya ekonomiki i obshchestva: v 3 kn. [10th International Scientific Conference on problems of development of economy and society]*. M.: Izdatel'skii dom GU-VShE. P. 289—298] (In Rus.).

Бляхман Л. С. Новая индустриализация: сущность, политико-экономические основы, социально-экономические предпосылки и сопровождение // Проблемы современной экономики. 2013. № 4 (48). С. 44—53. [Blyakhman L. S. (2013) New industrialization: the essence, political-economic foundations, socio-economic background and suppor. *Problems of Modern Economics*. No. 4 (48). P. 44—53] (In Rus.).

Глазьев С. Ю. Мировой экономический кризис как процесс замещения доминирующих технологических укладов // Вопросы экономики. 2009. № 3. С. 26—38. [Glazyev S. Yu. (2009) Mirovoi ekonomicheskii krizis kak protsess zameshcheniya dominiruyushchikh tekhnologicheskikh ukladov [World Economic Crisis As a Process of Substitution of Technological Modes]. *Voprosy ekonomiki [Economic Issues]*. No. 3. P. 26—38] (In Rus.).

Гринин Л. Е., Гринин А. Л. Кибернетическая революция и шестой технологический уклад // Историческая психология и социология истории. 2015. № 1. С. 172—197. [Grinin L. E., Grinin A. L. (2015) Kiberneticheskaya revolyutsiya i shestoi tekhnologicheskii uklad [Cybernetic revolution and sixth technological mode]. *Istoricheskaya psikhologiya i sotsiologiya istorii [Historical Psychology and Sociology of History]*. No.1. P. 172—197] (In Rus.).

Давыдова Н. М. Досуговые предпочтения населения в пореформенной России. / Изменяющаяся Россия в зеркале социологии. М. : 2004. [Davydova N. M. (2014) Leisure preferences of the population in Russia after the reforms. *Changing Russia in the mirror of sociology*. Moscow, 2004] (In Rus.).

Каравай А. В. Отношение российских рабочих к своим ресурсам: финансам, здоровью и свободному времени // Журнал исследований социальной политики. Т. 14. № 2. 2016. С. 229—244. [Karavay A. V. (2016a) Otnoshenie rossiiskikh rabochikh k svoim resursam: finansam, zdorov'yu i svobodnomu vremeni [Attitudes of Russian workers towards their resources: finance, health and free time]. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noi politiki [Journal of Social Policy Studies]*. Vol. 14. No. 2. P. 229—244] (In Rus.).

Каравай А. В. Социальный капитал российских рабочих и их установки в отношении его накопления // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. 2016. № 3. С. 1—15. [Karavay A. V. (2016 b) Russian workers: social capital and capital accumulation settings. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No.3. P. 1—15] (In Rus.).

Каравай А. В. Человеческий капитал российских рабочих: состояние и факторы // Вестник Института социологии. 2016. № 2 (17). С. 91—112. [Karavay A. V. (2016 c) The Human Capital of the Russian Working Class: Status and Factors. *Bulletin of the Institute of Sociology*. No. 2 (17). P. 91—112] (In Rus.).

Кремнева Н., Лукьянова Е. Рабочая профессия: успех или неудача? Восприятие социального положения рабочего в семейном контексте // Интер. 2015. № 10. С. 26—38. [Kremneva N., Lukyanova E. (2015) Rabochaya professiya: uspekhi ili neudacha? Vospriyatie sotsial'nogo polozheniya rabochego v semeinom kontekste [Blue-collar occupation: success or failure? The Perception of Worker's Social Standing in Domestic Context]. *Inter*. No. 10. P. 26—38]. (In Rus.).

Латова Н. В. Средние специальные учебные заведения: журавль в небе или синица в руках? // Общественные науки и современность. 2016. № 1. С. 34—46. [Latova N. V. (2016) Srednie spetsial'nye учебные заведения: zhuravl' v nebe ili sinitsa v rukakh? [Specialised secondary school: A bird in the hand or two in the bush?]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'* [Social Sciences and Contemporaneity. No. 1. P. 34—46] (In Rus.).

Митягина Е. В. Ресурсы российских рабочих в условиях современных модернизационных процессов. Нижний Новгород : НИСОЦ, 2014. [Mityagina E. V. (2014) Resursy rossiiskikh rabochikh v usloviyakh sovremennykh modernizatsionnykh protsessov [Contemporary workers' resources under conditions of Russian modernization]. Nizhnii Novgorod: NISOTs]. (In Rus.).

Окольская Л. А. Социализация с точки зрения социального конструктивизма и теорий социального воспроизводства // Вопросы воспитания. 2010. № 1 (2). С. 25—33. [Okolskaya L. A. (2010) Sotsializatsiya s tochki zreniya sotsial'nogo konstruktivizma i teorii sotsial'nogo vosproizvodstva [Socialization from the standpoint of social constructivism and theory of social reproduction]. *Voprosy vospitaniya* [Questions of education]. No. 1 (2). P. 25—33] (In Rus.).

Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 4. С. 20—32 [Radaev V. V. (2002) Notion of capital, forms of capital and its conversation. *Economic Sociology*. Vol. 3. No. 4. P. 20—32] (In Rus.).

Седова Н. Н. Досуговая активность граждан // Социологические исследования. 2009. № 12. С. 56—69 [Sedova N. N. (2009) Leisure-time activities of Russian citizens. *Sociological studies*. No. 12. P. 56—69] (In Rus.).

Тихонова Н. Е. Социальная структура России: теории и реальность. М. : Новый хронограф. Ин-т социологии РАН, 2014 [Tikhonova N. E. (2014) Sotsial'naya struktura Rossii: teorii i real'nost' [Russia's social structure: theory and reality. Moscow: Novyi Khronograf: In-t sotsiologii RAN] (In Rus.).

Becker G. S. Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior. *Journal of Political Economy*. 1993. 101(3). P. 385—409.

Bourdieu P., Passeron J. C. Reproduction in education, society and culture. London: Sage, 1990. Т. 4.

Thompson E. P. Time, work discipline, and industrial capitalism. *Past and Present*. 1967. No. 38. pp. 56—97.

Willis P. E. Learning to labour: How working class kids get working class jobs. Farnborough, England: Saxon House, 1977.