

E.M. АВРААМОВА

Доступность ресурсов развития для различных категорий населения*

Доступность ресурсов развития для населения понимается как условие поступательного развития страны в целом. В статье делается попытка анализа доступности таких ресурсов развития, как качественное образование, устойчивая занятость, уровень благосостояния, место в социальной иерархии и социальный капитал для различных социально-демографических групп населения. Информационной базой служат данные репрезентативного социологического опроса, проведенного ИНСАП РАНХиГС в 2018 г. В статье представлены результаты анализа, демонстрирующие диспропорции накопления ресурсов развития и выделены группы населения, которые сталкиваются с наиболее высокими барьерами их доступности.

Ключевые слова: социальная политика, социально-экономическое развитие, благосостояние, образование, занятость, социальный капитал.

DOI: 10.31857/S086904990005084-4

Цель успешного социально-экономического развития страны и признание на высшем уровне необходимости совершения рывка в будущее ставит перед государством и обществом серьезные задачи: население должно использовать имеющиеся в его распоряжении ресурсы развития, а государство – создавать условия для эффективной реализации соответствующих ресурсов. Данная статья посвящена анализу доступности ресурсов развития для различных социально-экономических групп населения, проведенного на основе специального социологического исследования¹. Для того чтобы определить доступность для населения ресурсов развития, начнем с анализа ресурсообеспеченности различных его групп в том виде, в каком она сложилась на текущий момент. Это необходимо для дальнейшего сопоставления имеющейся ресурсной базы с возможностями ее дальнейшего развития.

Образовательный ресурс

Ключевой ресурс развития – образование, выступающее основным инструментом вертикальной мобильности как по материальной, так и по статусной шкалам. В современных интерпретациях образовательный ресурс измеряется не столько по количе-

* Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ), проект № 18-010-01124.

¹ Социологический опрос населения России в возрасте 25–65 лет; проведен ИНСАП РАНХиГС в 2018 г. по репрезентативной выборке. Выборочная совокупность – 3000 респондентов.

Авраамова Елена Михайловна – доктор экономических наук, профессор, заведующая лабораторией Исследований социального развития Института социального анализа и прогнозирования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (ИНСАП РАНХиГС). Адрес: 119034, Москва, Пречистенская наб., 11. E-mail: avgraamova-em@ranepa.ru

ственным (уровни образования) характеристикам, сколько по качественным. К таким характеристикам относится собственно качество образования, оцениваемое разными способами, в том числе по субъективной оценке потребителя образовательных услуг, а также по степени востребованности на рынке труда обладателя образовательного сертификата. Переход к приоритету качественных характеристик образовательного ресурса вызван целым рядом причин, изменившим характер труда, вызывавших необходимость рассматривать образовательный ресурс как более сложную категорию, учитывающую разнообразные возможности использования соответствующего ресурса в сложившейся структуре экономики. Среди таких причин – постоянная потребность в обновлении знаний, вызванная быстрым информационно-технологическим прогрессом; несимметричность развития различных секторов рынка труда, также стимулирующая получение новых специальностей; повышение конкуренции в успешно развивающихся секторах экономики, требующих не просто специалистов, а высококвалифицированных работников.

На основании полученных в ходе опроса данных был рассчитан показатель качества образовательного ресурса², распределение по которому имеет следующий вид. Образовательным ресурсом высокого качества обладают лишь 11% респондентов; почти треть населения имеют образовательный ресурс, качество которого можно оценить как выше среднего; у более половины респондентов образовательный ресурс среднего или низкого качества. Таким образом, около 40% населения с точки зрения возможностей, которые дает хорошее образование, вполне конкурентны на рынке труда и могут представлять собой акторов социального развития. В то же время продвижение по направлениям, характеризующим социальное развитие, для остального населения, находящегося в экономически активном возрасте, проблематично.

В наиболее явном виде качество образовательного ресурса дифференцировано по уровням образования. Чем этот уровень выше, тем вероятнее обладание образовательным ресурсом высокого качества. Таким образом, сложившаяся на сегодня система среднего профессионального образования (базового и дополнительного) в меньшей степени обеспечивает накопление образовательного ресурса, чем система высшего образования.

Никаких существенных гендерных различий среди обладателей образовательного ресурса различного качества не имеется, а из анализа его распределения по возрастным группам можно заключить, что оно достаточно равномерно, и не имеется возрастной когорты, где бы отмечалась концентрация респондентов с ресурсом высокого или низкого качества. Это означает, что, с одной стороны, образовательная система не претерпевала какого-либо периода заметного прогресса или деградации, а с другой – запрос со стороны рынка труда, способный вызвать более критическое отношение к полученному образовательному ресурсу, также не поступал, а если и поступал, то не носил массового характера.

Важная характеристика качества образовательного ресурса – его востребованность, в частности возможность использования на релевантном рынке труда. Из полученных данных видно, что по полученной при обучении специальности или близкой к ней работают 56,8% респондентов. Очевидно, что если по разным причинам невозможно использовать накопленный образовательный потенциал в сфере труда, объективно снижаются стимулы к повышению качества образования. В то же время, чем выше качество образования, тем вероятнее, что получившие его работают именно по своей специальности (см. табл. 1).

² Он рассчитан путем баллирования и последующего суммирования индикаторов качества образовательного ресурса: школьное образование – 1 балл в случае субъективной оценки его качества как “высокого”; профессиональное образование – 1 балл при субъективной оценке качества как “среднего” или 2 балла – “высокое качество”; при наличии дополнительного образования в последние годы – 1 балл. 4 балла – высокое качество образовательного ресурса; 3 балла – качество образовательного ресурса выше среднего; 2 балла – среднее качество образовательного ресурса; менее 2 баллов – качество образовательного ресурса ниже среднего.

Из этого можно заключить, что образовательный ресурс низкого или среднего качества вынуждает их обладателей перемещаться на рынке труда в направлении тех специальностей, которые не требуют особых компетенций. Такие процессы объективно тормозят социальное развитие в целом.

Таблица 1

Соответствие работы профилю полученного образования, по группам качества образовательного ресурса
(в % от работающих, имеющих профессиональное образование)

Качество образовательного ресурса	Соответствие работы профилю полученного образования	
	Скорее соответствует	Скорее не соответствует
Ниже среднего	44,2	55,8
Среднее	56,7	43,3
Выше среднего	58,4	41,6
Высокое	76,4	23,6
<i>В целом</i>	56,8	43,2

Важно обратить внимание на то, что 87% респондентов вполне хватает имеющихся знаний, и они не испытывают потребности или необходимости их обновлять. Это может свидетельствовать о слабом или локальном запросе на образовательный ресурс высокого качества, что, в свою очередь, дестимулирует вероятность его развития.

Устойчивая занятость

К числу ресурсов развития важно причислить устойчивую занятость, поскольку именно она, как и образовательный ресурс, дает возможность поддерживать и наращивать другие ресурсы развития. Устойчивость занятости определяется через уверенность занятых респондентов в том, что им не угрожает потеря рабочего места. Согласно полученным данным, 69,3% работающих характеризуют свою занятость как устойчивую. В то же время каждый пятый опасается, что может потерять работу. Самый высокий показатель устойчивости занятости демонстрируют не руководители, как можно было бы предположить, а специалисты высокой квалификации. Специалисты средней квалификации уступают двум названным группам, а технические служащие и рабочие (даже квалифицированные) больше ощущают угрозу потерять работу (см. табл. 2).

Таблица 2

Стабильность занятости, по должностному статусу работающих (в %)

Должностной статус	Стабильность занятости		
	Скорее могут потерять работу	Скорее не могут потерять работу	Затруднились ответить
Руководитель организации или структурного подразделения	18,8	73,7	7,5
Специалист высшей квалификации	16,8	75,3	7,9
Специалист средней квалификации	22,5	70,6	6,9
Технический служащий, рядовой работник	27,8	63,1	9,1
Квалифицированный рабочий	25,1	64,3	10,6
Подсобный рабочий	29,9	57,4	12,7
<i>В целом</i>	22,2	69,3	8,5

Обнаруживаются также возрастные различия, причем не в пользу старших возрастов³. Угроза потери работы растет уже с достижением работником 35 лет, а далее только усиливается, достигая максимальных значений в возрастном интервале 55–65 лет (см. табл. 3). Нужно обратить внимание на то, что именно в старшей возрастной когорте пребывает самая большая доля респондентов, затруднившаяся с ответом на поставленный вопрос.

Таблица 3

Стабильность занятости, по возрастным группам работающих (в %)

Возрастные группы	Стабильность занятости		
	Скорее могут потерять работу	Скорее не могут потерять работу	Затруднились ответить
25 – 34 лет	18,4	75,0	6,6
35 – 44 лет	22,5	68,8	8,7
45 – 54 лет	24,3	66,2	9,5
55 – 65 лет	27,3	62,0	10,7
<i>В целом</i>	22,2	69,3	8,5

Фактор, в значительной мере определяющий устойчивость занятости, – образование. Чем выше уровень профессионального образования, тем увереннее ощущают себя работники на рынке труда. Качество образовательного ресурса определяет устойчивость занятости в еще большей степени, чем его уровень (см. табл. 4). Разница между крайними группами (наименьшим и наибольшим значениями качества образовательного ресурса) составляет 16%, в то время как разница между группами с наименьшим и наивысшим уровнем образования измеряется 11%.

Таблица 4

Стабильность занятости, по группам качества образовательного ресурса (в % от работающих, имеющих профессиональное образование)

Качество образовательного ресурса	Стабильность занятости		
	Скорее могут потерять работу	Скорее не могут потерять работу	Затруднились ответить
Ниже среднего	26,9	62,8	10,3
Среднее	21,7	69,6	8,7
Выше среднего	20,4	72,5	7,1
Высокое	15,9	78,5	5,6
<i>В целом</i>	21,8	70,0	8,2

Устойчивость занятости определяется не только ощущением остроты угрозы потери рабочего места, но и представлением о том, насколько легко можно найти альтернативное. Только треть занятых полагают, что с легкостью могут найти работу, которая была бы не хуже имеющейся. В то же время 45% считают, что это будет сделать сложно, а еще 20,8% считают, что в их случае альтернативное трудоустройство невозможно. Причем чем моложе респонденты, тем относительно более легкой задачей представляется им поиск работы. Так, если в возрастном интервале 25–35 лет 40%

³ Исследование проводилось за несколько месяцев до законодательного оформления повышения пенсионного возраста.

считают, что им легко будет найти работу не хуже нынешней, то уже в следующем возрастном интервале этот показатель снижается на 6%, в следующем – еще на 7% и так далее, доходя до минимального показателя в 26% в старшей возрастной группе. Одновременно с возрастом нарастают не только сложность поиска альтернативной работы, но и представления, что найти ее будет вообще невозможно: разница в этом показателе между крайними возрастными группами составляет 26,2% не в пользу старших возрастов.

Наличие высшего профессионального образования рассматривается работниками как слабая гарантия альтернативного трудоустройства. Хотя имеющие высшее образование в целом демонстрируют несколько большую уверенность в возможности удачного поиска работы, разница в этом между ними и теми, у кого уровень образования ниже, не слишком велика (2–3%).

Еще сложнее видится респондентам возможность трудоустройства с лучшими условиями: половина из них вообще считают, что найти такую работу невозможно. Причем тут возрастные различия в ответах чрезвычайно значительны (см. табл. 5). После 45 лет только 28% респондентов полагают, что найти лучшую работу реально, а после 55 лет об этом говорят чуть более 20% респондентов. Напротив, в младшем возрастном интервале возможность найти лучшее рабочее место допускает самая большая доля опрошенных, но и она не достигает 60%.

Таблица 5

Возможность нахождения работы с условиями лучше текущих, по возрастным группам работающих (в %)

Возрастные группы	Возможность нахождения лучшей работы		
	Есть	Нет	Затруднились ответить
25 – 34 лет	57,3	37,1	5,6
35 – 44 лет	42,6	49,2	8,2
45 – 54 лет	28,2	63,9	7,9
55 – 65 лет	21,1	69,5	9,4
<i>В целом</i>	<i>41,4</i>	<i>51,1</i>	<i>7,5</i>

Еще одно направление, по которому можно оценить устойчивость занятости, – экономическое положение предприятий и организаций, на которых заняты респонденты. В целом они демонстрируют определенный оптимизм в оценках перспектив развития своих предприятий и организаций. Так, если ныне успешными свои предприятия считают 38,2%, то надеются, что они станут успешными в будущем, – 40,6%. Одновременно обозначилась заметная доля занятых (14%), работающих на предприятиях-аутсайдерах, которые, по мнению респондентов, останутся такими и в будущем.

Полученные данные позволили рассчитать показатель устойчивости занятости, распределение по которому имеет следующий вид: высокий уровень – 11,7%; выше среднего – 34,1%; средний – 36,6%; низкий – 17,6%. Возрастные распределения по соответствующему показателю дают однозначное представление о том, что устойчивость занятости работников старших возрастов находится на самом низком уровне по сравнению с другими возрастными группами. В совокупности лишь чуть более трети представителей работников, находящихся в возрастном интервале 55–65 лет, имеют индекс устойчивости занятости, оцениваемый как выше среднего или высокий. Таким образом, в том, что касается ресурса устойчивости занятости, можно говорить о наиболее значимой возрастной дифференциации.

Уровень благосостояния

Данный ресурс социального развития измеряется через два показателя – материальную обеспеченность, определяемую через субъективную оценку⁴, и размер заработной платы. Выборочная совокупность поделилась примерно поровну на тех, кто считают свое материальное положение плохим и средним, в то время как к высокообеспеченным отнесли себя лишь 5,3% респондентов. Рассмотрим дифференциацию соответствующего ресурса по социально-экономическим группам (см. табл. 6).

Таблица 6

Оценка материального положения по социально-демографическим группам (в %)

Группы	Оценка материального положения		
	Ниже среднего	Среднее	Выше среднего
Гендерные группы			
Мужчины	46,8	46,8	6,4
Женщины	45,6	50,0	4,4
Возрастные группы			
25 – 34 лет	34,7	57,1	8,3
35 – 44 лет	41,3	52,5	6,2
45 – 54 лет	52,0	43,3	4,7
55 – 65 лет	57,4	40,4	2,2
Типы поселений			
Города	45,0	49,1	5,9
Сельские поселения	50,5	46,4	3,1
Образовательные группы			
Нет профессионального образования	55,8	40,9	3,3
Начальное / среднее профессиональное	49,7	46,5	3,8
Высшее	40,5	52,2	7,3
Уровень общественного положения			
Ниже среднего	88,0	11,5	0,5
Средний	31,0	66,1	2,9
Выше среднего	15,4	46,6	38,0
Группы обеспеченности нематериальными ресурсами			
Низкая	63,6	34,1	2,3
Средняя	44,7	51,4	3,9
Высокая	29,5	60,7	9,8

Остановимся на наиболее и наименее значимых факторах, определяющих уровень оценки материального благосостояния. Среди социально-демографических факторов, в наименьшей степени определяющих субъективную оценку материального положения, можно назвать следующие (по степени нарастания их влияния):

- гендер: женщины в чуть большей степени концентрируются среди группы среднебеспеченных;
- тип поселения: среди сельских жителей на 5% больше относящих себя к низкообеспеченным;
- уровень образования: среди респондентов с высшим образованием на 15% меньше тех, кто отнесли себя к малообеспеченным, чем среди группы, представители которой

⁴ Материальное положение как ресурс социального развития измерялся через признак субъективной самооценки. Это необходимо для выравнивания соответствующего показателя по регионам, где объективные показатели дохода малосопоставимы без специальных процедур из-за значительной региональной дифференциации.

не получили профессионального образования, и почти на 10% меньше, чем среди тех, кто получили среднее профессиональное образование.

В то же время обнаруживаются факторы, которые определяют субъективную оценку материального положения в значительно большей степени. Это, во-первых, социальный статус, а во-вторых, обладание нематериальными ресурсами, прежде всего социальным капиталом, особенности которого как ресурса развития будут рассмотрены позже.

Что касается динамики субъективной оценки материального положения, то данные очевидным образом свидетельствуют о ее отрицательном тренде. Численность считающих, что их материальное положение понизилось (33,4%), заметно превышает численность тех (19,1%), кто считают, что оно повысилось.

Важно выяснить, у каких доходных групп материальное положение снижалось, а у каких – повышалось. Полученные данные (см. табл. 7) свидетельствуют, что снижение происходило у низкодоходных групп, а повышение – у высокодоходных. Это прежде всего иллюстрирует рост социально-экономического неравенства, обычно присущий времени экономического кризиса, не компенсированного действенными мерами социальной защиты. В то же время нужно обратить внимание на то, что среднедоходные группы в большинстве сохранили динамический баланс: численность тех, кто повысили свой материальный уровень за последние годы, примерно равна численности тех, у кого он понизился.

Таблица 7

Динамика материального положения за последние годы, по группам материальной обеспеченности (в %)

Оценка материального положения	Динамика материального положения		
	Повысилось	Не изменилось	Понизилось
Ниже среднего	7,6	39,8	52,6
Среднее	26,0	55,9	18,1
Выше среднего	57,2	36,5	6,3

При рассмотрении проективной динамики материального положения видно преобладание негативных ожиданий: если повышения уровня материального положения ожидают 11,7%, то понижения – 20,3%. На вопрос о том, какие экономические группы ожидают улучшения материального положения, а какие – ухудшения, дает ответы анализ данных, представленных в таблице 8.

Таблица 8

Представления о динамике материального положения в ближайшие годы, по группам материальной обеспеченности (в %)

Оценка материального положения	Представления о динамике материального положения			
	Повысится	Не изменится	Понизится	Затруднились ответить
Ниже среднего	4,0	49,9	33,3	12,8
Среднее	16,1	64,1	9,8	10,0
Выше среднего	39,0	52,1	2,7	6,2

От половины до 60% населения ожидают сохранения своего материального статуса, безотносительно к тому, каков ныне их материальный достаток. При этом треть малобеспеченных считают, что в будущем он понизится, а в его повышение верят только 4% представителей соответствующей группы. Среди высокообеспеченных иной взгляд в будущее: здесь более трети ожидают улучшения своего материального положения, и только 2,7% опасаются его ухудшения. Косвенно это свидетельствует не только о зна-

чительном расслоении населения, но и о том, что социально-экономическое неравенство и в дальнейшем будет воспроизводиться.

Теперь рассмотрим представления населения о том, что могло бы способствовать росту его материального положения (см. табл. 9). Здесь выделяются два фактора: общий экономический подъем в стране и личные усилия. Причем на общие положительные изменения в целом среди опрошенных уповают значительно большая доля населения, чем на личные достижения (хотя среди тех, кто рассчитывают на рост своего благосостояния, картина обратная). Личные усилия, в совокупности с положением предприятий и организаций, в которых заняты респонденты, образуют меньшую долю ответивших, чем доля тех, кто рассчитывают на обстоятельства, лежащие за пределами их влияния на ситуацию. Исследователями отмечено и широкое распространение патерналистских ориентаций (см., например, [Плискевич 2018]), и эти данные лишь подтверждают обозначенную тенденцию.

Таблица 9

Основные факторы позитивной динамики материального положения (в %)

Факторы	Число респондентов	
	Все опрошенные	Предполагающие повышение материального положения
Личные усилия	25,3	47,0
Помощь социального окружения	4,1	5,5
Успешность предприятия, организации	11,3	17,0
Экономический подъем в стране	43,7	22,0
Другое	10,1	6,6
Затруднились ответить	5,5	1,9

Если надежда на личные усилия в большей степени характерна для молодых когорт, то надежда на перемены в экономике страны к лучшему – для более старших возрастов (см. табл. 10). Иными словами, патернализм в меньшей степени свойствен молодежи. Вместе с тем уже с переходом в следующий возрастной интервал (35–44 года), то есть в возраст, когда уже произошла оценка собственных опыта и возможностей, надежда на личные усилия заметно ослабевает. Затем она продолжает падать и достигает минимума в старших возрастах. Симметрично растет надежда на государство, от которого ожидаются действия, направленные на перемены к лучшему.

Таблица 10

Основные факторы позитивной динамики материального положения, по возрастным группам (в %)

Возрастные группы	Основной фактор позитивной динамики материального положения					
	Личные усилия	Помощь социального окружения	Успешность предприятия, организации	Экономический подъем в стране	Другое	Затруднились ответить
25 – 34 лет	42,6	3,8	15,7	27,6	7,8	2,5
35 – 44 лет	27,0	3,1	12,7	43,4	8,5	5,3
45 – 54 лет	19,1	3,7	12,9	48,6	10,1	5,6
55 – 65 лет	11,9	5,5	4,8	55,7	13,6	8,5

Вторым значимым показателем благосостояния выступает размер заработной платы. Как видно из таблицы 11, модальным интервалом является размер зарплаты 21–30 тыс. руб. в месяц. Зарплата мужчин, как показывают и наше, и другие многочисленные ис-

следования, превосходит зарплату женщин; гендерное неравенство по этому показателю остается в силе. Возрастные же различия (см. табл. 12) проявляются в следующем. Во-первых, в группах с минимальными уровнями оплаты труда концентрируются работники старших возрастов; во-вторых, среди групп с самыми высокими показателями размера зарплаты наибольшую долю составляют самые молодые работники; в-третьих, в средних (и самых многочисленных) группах по показателю размера зарплаты возрастное распределение равномерно. Кроме того, у работников старших возрастов заниженные, по сравнению с молодыми, шансы на сохранение относительно хорошо оплачиваемого рабочего места.

Таблица 11

Размер зарплаты, по гендерным группам работающих (в%)

Гендерные группы	Размер зарплаты (в тыс. руб. в месяц)							
	До 10	10 – 15	15 – 20	20 – 30	30 – 40	40 – 50	50 – 70	Более 70
Мужчины	5,9	7,9	10,9	23,7	17,6	11,5	10,8	11,7
Женщины	12,8	15,7	22,5	22,6	9,8	5,8	5,6	5,2
<i>В целом</i>	9,0	11,5	16,2	23,1	14,1	8,9	8,4	8,8

Таблица 12

Размер зарплаты, по возрастным группам работающих (в %)

Возрастные группы	Размер зарплаты (в тыс. руб. в месяц)							
	До 10	10 – 15	15 – 20	20 – 30	30 – 40	40 – 50	50 – 70	Более 70
25 – 34 лет	5,2	10,6	11,5	26,1	15,5	8,8	10,8	11,5
35 – 44 лет	7,8	11,1	19,6	20,4	13,6	8,8	9,5	9,2
45 – 54 лет	9,8	10,5	16,5	25,1	15,4	9,3	5,9	7,5
55 – 65 лет	17,9	15,1	17,9	20,3	10,9	8,4	5,3	4,2
<i>В целом</i>	9,0	11,5	16,2	23,1	14,1	8,9	8,4	8,8

Наличие высшего образования, однако, эти шансы поднимает (в отличие от среднего и начального профессионального), что видно из следующих данных: среди тех, кто получают больше 70 тыс. руб. в месяц, основную долю составляют работники с высшим профессиональным образованием. Качество образовательного ресурса – важный фактор, влияющий на попадание в группу с относительно высокой зарплатой (см. табл. 13). Причем тот ресурс, который оценивается как “выше среднего”, сам по себе достаточен для получения относительно высокооплачиваемого рабочего места.

Таблица 13

Размер зарплаты, по качеству образовательного ресурса (в % от работающих, имеющих профессиональное образование)

Качество образовательного ресурса	Размер зарплаты (в тыс. руб. в месяц)							
	До 10	10 – 15	15 – 20	20 – 30	30 – 40	40 – 50	50 – 70	Более 70
Ниже среднего	11,0	12,0	18,3	25,7	11,7	7,1	7,1	7,1
Среднее	7,1	12,4	17,1	20,6	17,6	8,0	8,6	8,6
Выше среднего	7,9	11,2	15,5	22,7	13,9	10,2	8,6	10,0
Высокое	4,1	5,0	13,5	22,8	13,1	14,0	13,1	14,4
<i>В целом</i>	7,9	10,9	16,4	23,0	14,3	9,3	8,8	9,4

Респонденты выразили оптимизм, оценивая свои перспективы повышения зарплаты в будущем. Большинство (44%) ожидают повышения зарплаты, а 38% считают, что она не изменится. Правда, эти перспективы не одинаково оценивают работники различных возрастов (см. табл. 14). Наиболее оптимистична молодежь, наименее – работники старших возрастов, основная масса которых, впрочем, рассчитывает на сохранение *status quo*. Уже по достижению 35-летнего возраста надежды на увеличение зарплаты падают, а у тех, кто “перевалили” за 45, они падают еще заметнее. В целом, с переходом в каждый следующий возрастной интервал ожидания увеличения зарплаты падают. При этом небольшая доля работников, опасающихся снижения размера зарплаты, распределена по возрастным когортам равномерно.

Таблица 14

**Представления о перспективах роста зарплаты, по возрастным группам
(% от работающих)**

Возрастные группы	Динамика ожиданий изменения размера зарплаты			
	Увеличится	Не изменится	Уменьшится	Затруднились ответить
25 – 34 лет	57,3	30,3	4,0	8,4
35 – 44 лет	44,0	36,9	4,4	14,7
45 – 54 лет	34,9	42,4	6,1	16,6
55 – 65 лет	32,0	49,8	4,7	13,5
<i>В целом</i>	<i>44,4</i>	<i>37,9</i>	<i>4,7</i>	<i>13,0</i>

Мужчины предстают большими оптимистами в отношении перспектив роста зарплаты, чем женщины, что еще раз указывает на гендерную асимметрию в оплате труда.

Что касается социально-профессионального статуса, то, по оценкам респондентов, заметно лучше шансы на повышение зарплаты у руководителей различных уровней. В то же время все другие работники – от высококвалифицированных специалистов до неквалифицированных рабочих – оценивают свои шансы примерно одинаково (см. табл. 15).

Таблица 15

**Представления о перспективах роста зарплаты, по должностному
статусу работающих (в %)**

Должностной статус	Динамика ожиданий изменения размера зарплаты			
	Увеличится	Не изменится	Уменьшится	Затруднились ответить
Руководитель организации или структурного подразделения	52,3	34,6	4,5	8,6
Специалист высшей квалификации	44,0	44,9	3,7	7,4
Специалист средней квалификации	47,9	38,1	4,7	9,3
Технический служащий, рядовой рабочий	42,0	41,9	3,9	12,2
Квалифицированный рабочий	33,6	42,4	5,0	19,0
Подсобный рабочий	43,7	32,7	3,4	20,2
<i>В целом</i>	<i>44,4</i>	<i>37,9</i>	<i>4,7</i>	<i>13,0</i>

Значительно большее влияние в данной сфере имеет экономическое положение предприятий и организаций, в которых трудятся респонденты (см. табл. 16). Обращает на себя внимание тот факт, что среди ожидающих повышения зарплаты более чем вдвое больше тех, кто занят на успешных предприятиях.

Таблица 16

Представления о перспективах роста зарплаты, в зависимости от экономического положения организации (%) от работающих)

Экономическое положение организации	Динамика ожидания изменения размера зарплаты			
	Увеличится	Не изменится	Уменьшится	Затруднились ответить
Хорошее	56,2	30,1	2,4	11,3
Среднее	41,8	42,2	3,3	12,7
Плохое	21,6	46,7	17,0	14,7
<i>В целом</i>	<i>44,4</i>	<i>37,9</i>	<i>4,7</i>	<i>13,0</i>

И наконец, посмотрим на зависимость между нынешним размером зарплаты и перспективами ее повышения (см. табл. 17).

Таблица 17

Представления о перспективной динамике размера зарплаты, в зависимости от текущего размера зарплаты (в % от работающих)

Размер зарплаты (тыс. руб. в месяц)	Динамика ожидания изменения размера зарплаты			
	Увеличится	Не изменится	Уменьшится	Затруднились ответить
До 20	36,2	45,0	4,5	14,3
20 – менее 30	41,9	39,2	5,5	13,4
30 – менее 50	49,0	36,0	4,9	10,1
50 – менее 70	59,1	32,9	2,0	6,0
70 и более	58,5	29,9	3,2	8,4
<i>В целом</i>	<i>44,4</i>	<i>37,9</i>	<i>4,7</i>	<i>13,0</i>

Из приведенных данных видно, что чем выше уровень зарплаты, тем вероятнее, по мнению респондентов, ее рост в будущем. Сам этот факт указывает на несимметричность развития рынка труда, включающего и достаточно динамично развивающиеся, и застойные сегменты. При этом вторых заметно больше, чем первых. Это видно из того, что, как было показано выше, зарплату свыше 50 тыс. руб. в месяц (то есть тот размер, начиная с которого надежды на повышение зарплаты высказывают более половины представителей соответствующей группы) получают лишь 15% опрошенных работников.

Кроме того, были изучены условия, при которых, по мнению респондентов, размер зарплаты будет расти. В массовых представлениях рост зарплаты в гораздо большей степени определяется экономическим положением страны (32,1%) и предприятия (30,3%), чем собственной квалификацией (8,0%). Сфера деятельности респондентов (11,9%) также выступает как менее значимый фактор роста зарплаты, чем общий экономический рост, не говоря уже о таком факторе, как “отношение руководства” (5,4%). Опыт “тучных лет” в массовом сознании работников отложил свой отпечаток на представления о том, что рост зарплаты не очень связывается с результатами собственного труда. Хотя работникам, имеющим высшее образование, в большей степени свойственно увязывать перспективы роста своей зарплаты с имеющейся квалификацией, но тех, кто так думают, не более 10%.

Социальный статус

Социальный статус (и возможность его повышения) – не менее значимый ресурс социального развития, чем образование. Чем больше социальная страта, занимающая средние позиции в статусной иерархии, тем общество стабильнее и тем больший потенциал дальнейшего развития оно имеет. Исследование социальной стратификации приводит к выводу, что расширение среднего слоя в России, хотя и имеет место, идет менее быстрыми темпами, чем это необходимо для интенсивной социальной динамики [Тихонова 2017]. Особенно заметно было слабое расширение среднего класса в период интенсивного

экономического роста, с начала 2000-х гг. вплоть до кризиса 2008 г., когда рост доходов населения и его образовательная активность, казалось бы, должны были автоматически приводить к расширению среднего класса.

Тем не менее этого не происходило, и причиной этому, как показывают наши исследования [Абраамова 2018], было то, что рынок труда не предоставлял работникам с высшим образованием высокотехнологичных и относительно хорошо оплачиваемых рабочих мест в количестве, достаточном для расширения среднего класса. Средним классом в современных интерпретациях принято считать не просто имеющих средние доходы, а тех, кто входит в определенное идентификационное пространство, очерчиваемое также и соотвествующим социальным позиционированием, социально-профессиональным статусом. Именно дефицит этого третьего идентификационного признака стал самым жестким фильтром для вхождения в состав среднего класса.

Поэтому необходимо рассмотреть социальный статус в качестве ресурса социальной динамики. Самооценки своего общественного положения показывают, что более половины относят себя к среднему слою. Причем из-за определенной размытости социальной структуры и отсутствия конвенциональных оснований причисления себя к тому или иному общественному слою в качестве критериев для разных групп выступают совершенно различные характеристики. Для одних это доход, для других – уважение окружающих, для третьих – социальное окружение или образ жизни. Эти характеристики подбираются респондентами интуитивно, без особой рефлексии или общественной дискуссии, когда конвенциональное решение относительно общественных демаркаций могло бы быть выработано. Тем не менее такое интуитивное социальное позиционирование важно с точки зрения определения претензий общества на принадлежность к определенной социальной группе, поскольку задает направленность общественного запроса на те или иные пути социального развития.

Рассмотрим динамику социального статуса за несколько лет. Из полученных данных следует, что доля нисходящих перемещений (статус понизился у 20,9% респондентов) превосходит долю восходящих (15,9%). При этом социальная самооценка в основном снизилась у низкостатусных групп (44,8%), осталась неизменной у среднестатусных (70,7%) и выросла у высокостатусных (47,1%). Тем не менее общественные настроения характеризуются скорее оптимизмом, чем пессимизмом. Это видно из того, что на восходящие социальные перемещения в будущем рассчитывает большая доля населения (22,7%), чем опасающаяся нисходящих (11,7%). Отметим также, что значительная доля респондентов затруднилась с ответом (17,0%). Это свидетельствует об огромной неопределенности, характерной для общественных настроений.

Данные таблицы 18 позволяют выявить, для каких социальных групп в большей степени характерен социальный оптимизм. В низкостатусных группах пессимизм преобладает над оптимизмом, в то время как представители высокостатусных групп, наоборот, рассчитывают на дальнейшее повышение социального статуса. Надежды среднестатусных групп также в большей степени позитивны, но не в такой степени, как у тех, кто оценили свой статус как “выше среднего”.

Таблица 18
**Предполагаемая динамика общественного изменения положения
в ближайшие годы, по социальным группам (в %)**

Оценка своего общественного положения	Динамика изменения общественного положения			
	Повысится	Не изменится	Понизится	Затруднились ответить
Ниже среднего	13,6	46,5	22,1	17,8
Среднее	24,4	50,3	8,3	17,0
Выше среднего	43,1	45,6	1,9	9,4

Приведенные данные косвенно свидетельствуют о проекции высокого социального неравенства на будущее, что и в дальнейшем может тормозить социальное развитие. Повышение социального статуса основная масса респондентов связывает не с собствен-

ными усилиями, например повышением образования и квалификации, а с улучшениями экономического положениями страны и общим ростом доходов (см. табл. 19).

Таблица 19

Основные факторы позитивной динамики общественного положения (в %)

	Все опрошенные	Предполагающие повышение своего общественного положения
Рост доходов	34,3	37,2
Повышение уровня образования и квалификации	8,8	18,2
Таких людей будут больше ценить в обществе	3,7	3,9
Улучшение социально-экономического положения страны	38,9	31,7
Другое	7,2	6,4
Затруднились ответить	7,1	2,6

При этом среди тех, кто ожидают в будущем повышения социального статуса, надежд на результаты собственных усилий больше, а надежд на улучшение экономической ситуации в стране – меньше.

Социальные связи

Социальный капитал представляет собой совокупность социальных связей индивидуума, потенциально представляющих собой ресурс развития [Тихонова 2004; Абраамова, Малева 2015]. В соответствии с современными теориями социальный капитал анализируется, опираясь на категории сплоченности и доверия. Первая категория обычно раскрывается через объем помощи, который индивид может получить от своего социального окружения. Источники помощи могут быть различны, среди них на первом месте – родственные и дружеские.

Агрегировав соответствующие каналы помощи, получаем следующую оценку: 30% населения не имеют никаких источников помощи, что в принципе говорит о слабом доступе к подобному каналу развития для значительной его доли. Если к этому добавить 20% респондентов, рассчитывающих лишь на один канал помощи, то можно сказать, что половина россиян не располагают социальным капиталом, измеряемым социальной сплоченностью. В то же время около трети населения обладают достаточно хорошо развитыми социальными связями.

Распределение индекса социальной сплоченности по возрастным группам представлено в таблице 20. Видно, что численность группы, для которой характерен низкий уровень социальной сплоченности, растет за счет пополнения из старших возрастов, и чем старше индивиды, тем вероятнее, что они лишены каких-либо источников помощи. Одновременно наиболее высокий уровень сплоченности у самых молодых возрастных когорт (среди них доля таких оценок составляет почти 20%), а с повышением возраста соответствующий индекс планомерно снижается.

Таблица 20

Индекс социальной сплоченности, по возрастным группам (в %)

Возрастные группы	Индекс социальной сплоченности				
	Низкий	Ниже среднего	Средний	Выше среднего	Высокий
25 – 34 лет	22,7	16,8	19,4	22,2	18,9
35 – 44 лет	26,1	18,2	18,4	21,5	15,8
45 – 54 лет	32,0	20,0	19,4	18,4	10,2
55 – 65 лет	39,5	23,6	16,6	13,2	7,1
<i>В целом</i>	<i>30,1</i>	<i>19,7</i>	<i>18,3</i>	<i>18,8</i>	<i>13,1</i>

От категории сплоченности, которая характеризует социальный капитал, перейдем к не менее важной его характеристике – доверию. Нужно обратить внимание на то, что почти половина респондентов в ответ на вопрос, много ли людей, которым они доверяют, отвечают, что таковых мало или их нет совсем. О доверии ко многим говорят всего 14% респондентов. Таким образом, уровень доверия в российском обществе не слишком велик. В отличие от других параметров, в данном случае не наблюдается особых возрастных различий, хотя пожилым свойствен несколько больший уровень доверия, чем молодым. При этом разница в ответах между самой молодой и самой старшей возрастной группой, представители которой испытывают наибольшее доверие к людям, составляет лишь 6% в пользу последней.

Кроме того, динамика межличностного доверия имеет отрицательный характер, ибо, по мнению почти 30% респондентов, людей, которым стоит доверять, стало меньше; лишь 6% респондентов считают, что их стало больше. Среди самой младшей возрастной когорты больше всего тех, кто считают, что численность людей, заслуживающих доверия, выросла, но даже в ней доля таких ответов не достигает 10%. Правда, эта доля почти втрое больше, чем среди старшей возрастной группы (где таковых всего 3,6% респондентов).

В прожективных представлениях о масштабах доверия респонденты проявили больший оптимизм, но надежды на рост доверия в будущем высказывают несколько меньше респондентов, чем думающих о его падении (соответственно, 10,3% и 15,5%). С достижением возрастного интервала 55 лет и старше надежды на рост круга людей, заслуживающих доверия, заметно угасают. Напротив, людям этого возраста в большей степени свойственно ожидание сокращения социального окружения, заслуживающего доверия: численность думающих так респондентов в этом возрастном интервале вдвое больше, чем в предыдущем (45–54 года). Это еще раз свидетельствует о малой доступности данного социального ресурса для представителей “третьего возраста”.

Следующим шагом в анализе социальных связей стало рассмотрение того, кому в большей степени склонны доверять люди. Выяснилось, что на первом месте стоят родственники (доверяют 87%), на втором – друзья (74,9%) и на третьем – деловые партнеры (51,2%). Причем это распределение никак не зависит от возраста респондентов, их образования, уровня материального и социального статуса.

Как отмечалось выше, динамика доверия людям в целом имеет отрицательный характер. Это проявилось в снижении доверия различным сегментам социального окружения (см. табл. 21). Интересно, что больше всего упало доверие коллегам по работе. В целом можно сказать, что социальный капитал остается достаточно дефицитным ресурсом развития вследствие того, что социальная сплоченность в обществе невелика, а межличностное и межгрупповое доверие имеют тенденцию к снижению.

Таблица 21

Динамика доверия представителям социального окружения (в %)

Социальные группы	Динамика доверия			
	Выросло	Не изменилось	Уменьшилось	Затруднились ответить
Родственники	6,0	80,0	12,6	1,4
Друзья	3,4	76,2	18,2	2,2
Коллеги (% от работающих)	4,0	67,2	25,8	3,0

* * *

Проведенное исследование четко продемонстрировало отрицательный характер динамики обеспеченности россиян большинством видов ресурсов развития. Это, однако, не касается образовательного ресурса, который, как показали полученные данные, вы-

ступает фактором роста других ресурсов, прежде всего устойчивости занятости. Другая обнаруженная закономерность – сокращение обеспеченности ресурсами развития, начиная с 45 лет при их критическом сокращении в возрастном интервале 55–60 лет и старше. При этом межгрупповое доверие и сплоченность остаются наиболее дефицитным и сокращающимся ресурсом. Его сокращение, как и в случае с другими ресурсами развития, наиболее заметно в старших возрастах.

Общая закономерность – рост обеспеченности ресурсами развития наиболее явно происходит у тех групп населения, которые уже обладают их значительным запасом, а это генерирует усиление социально-экономического неравенства. Отсюда возникает насущная необходимость оценки рисков, связанных с негативным влиянием неравенства возможностей на экономический рост и социальное развитие [Marrero, Rodrigues 2013]. Как следует из полученных данных, эти риски достаточно высоки. В то же время возникает вопрос: а есть ли у самого населения запрос на перечисленные ресурсы развития? Но об этом в следующей статье.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Авраамова Е.М. (2018) Средний класс: мировые тренды и российские реалии // Общественные науки и современность. № 2. С. 22–33
- Авраамова Е.М., Малева Т.М. (2015) Социальные ресурсы населения в условиях потери экономической стабильности // Вопросы экономики. № 11. С. 86–99.
- Плискевич Н.М. (2018) Архаичный патернализм – органическая часть системы “власть-собственность” // Общественные науки и современность. № 1. С. 17–32.
- Тихонова Н.Е. (2004) Социальный капитал как фактор неравенства // Общественные науки и современность. № 4. С. 24–35.
- Тихонова Н.Е. (2017) Стратификация по доходам в России на фоне других стран // Общественные науки и современность. № 3. С. 26–42.
- Marrero G.A. Rodrigues J.G. (2013) Inequality of opportunity and growth // Journal of Development Economics. Vol. 104. Pp. 107–122.

Availability of development resources for different categories of the population

E. AVRAAMOVA*

***Avraamova Elena** – Doctor of economics, professor, head of Department, Institute of Social Analysis and Forecasting of The Russian Presidential Academy of National and Public Administration. Address: Prechistenskaya nab., 11, 119034, Moscow, Russian Federation. E-mail: avraamova-em@ranepa.ru

Abstract

Availability of resources for population development is understood as the condition of the progressive development of the whole country. The attempt is made in the article to analyze the availability of such development resources as the education of good quality, sustainable employment, the level of well-being, the place in social hierarchy and social capital for various socio-demographic groups of the population. The informational base of the study is the data of representative sociological survey held by ISAP RANEPA in 2018. The results of analysis demonstrating the disproportions in accumulation of development resources are represented in the article and groups of the population which face the highest barriers of its availability are highlighted.

Keywords: social policy, social and economic development, welfare, education, employment, social capital.

REFERENCES

- Avraamova E.M. (2018) Sredniy klass: mirovye trendy i rossiyskie realii [Middle class: global trends and Russian realities]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, no. 2, pp. 22–33.
- Avraamova E.M., Maleva T.M. (2015) Social'nye resursy naseleniya v usloviyah poteri ekonomicheskoy stabil'nosti [Social resources of the population in the conditions of economic stability downturn]. *Voprosy ekonomiki*, no. 11, pp. 86–99.
- Marrero G.A., Rodrigues J.G. (2013) Inequality of opportunity and growth. *Journal of Development Economics*, vol. 104, pp. 107–122.
- Pliskevich N.M. (2018) Arhaichniy paternalizm kak organicheskaya chast' sistemy "vlast'-sobstvennost'" [Archaic paternalism as an organic part of the system "power-property"]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, no. 3, pp. 17–33.
- Tihonova N.E. (2017) Stratifikaciya po dohodam v Rossii na fone drugih stran [Stratification by income in Russia compared to other countries]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, no. 3, pp. 26–42.
- Tihonova N.E. (2004) Social'nyi kapital kak faktor neravenstva [Social capital as the factor of inequality]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, no. 4, pp. 24–35.

© E. Авраамова, 2019