



Оригинальная статья

УДК 331.5

JEL J00

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2026_22_3_6_438_451

EDN WFDNIE

Фактор собственности предприятия в трудовом поведении профессионалов и квалифицированных рабочих России

Александр Лазаревич Темницкий^{1,2}

¹Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации, Москва, Россия

²Институт социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Москва, Россия

(taleksandr@list.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-5275-7457>)

Аннотация

В статье на основе вторичного анализа объединённого массива данных российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (RLMS-HSE) за 1994–2024 гг. раскрываются особенности занятости и трудового поведения профессионалов и квалифицированных рабочих государственных и частных предприятий. Основной исследовательский вопрос связан с поиском ответа о потенциале государственных и частных предприятий стать более привлекательным местом занятости для современных наёмных работников. С этой целью проводилось сравнение государственных и частных предприятий по их возможностям для предоставления профессионалам и квалифицированным рабочим социальных льгот, по размеру зарплаты, соотносённого с затратами времени, а также по оценкам удовлетворённости оплатой и работой в целом. По результатам анализа показано, что работники частных предприятий по-прежнему отстают от государственных по возможностям получения основных социальных льгот за исключением оплаты питания. Большие затраты рабочего времени у рабочих частных предприятий в сравнении с их коллегами на государственных перестали, начиная с 2012 г., приносить более высокий заработок, сравнялись и оценки удовлетворённости оплатой труда. Заметное влияние частная форма собственности предприятий оказывает на результирующие показатели трудового поведения профессионалов, у которых и размер зарплаты и удовлетворённость ею всегда были выше, чем у их коллег на государственных. С помощью регрессионного анализа с фиктивными переменными показано, что роль частной формы собственности предприятия в объяснении разброса значений получаемой зарплаты последовательно снижалась, а с 2016 г. перестала быть значимой. Более весомым и устойчивым оказывается влияние принадлежности к мужскому полу и группе профессионалов.

Ключевые слова: форма собственности предприятия, трудовое поведение, профессионалы, квалифицированные рабочие, рабочее время, заработная плата, социальные льготы, ресурсный потенциал работника, вторичный анализ

Для цитирования: Темницкий А.Л. Фактор собственности предприятия в трудовом поведении профессионалов и квалифицированных рабочих России // Уровень жизни населения регионов России. 2026. Том 22. № 3. С. 438–451. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2026_22_3_6_438_451 EDN WFDNIE



RAR (Research Article Report)

JEL J00

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2026_22_3_6_438_451

The Enterprise Ownership Factor in the Labor Behavior of Professionals and Skilled Workers in Russia

Aleksandr L. Temnitskii^{1,2}

¹Moscow State Institute of International Relations (University), Moscow, Russia

²Institute of Sociology of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

(taleksandr@list.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-5275-7457>)

Abstract

The paper, based on a secondary analysis of the Russia Longitudinal Monitoring Survey – Higher School of Economics (RLMS-HSE) combined dataset pertaining to health and economic welfare of households and individuals (1994–2024), deals with the particulars of employment and work behavior of professionals and skilled workers in the private and public enterprises. The main research objective is to determine private and public enterprises' potential to become more attractive for modern hired workers. For that purpose, we compared public and private enterprises' capabilities to provide professionals and workers with social benefits, pay rates, work hours, as well as pay satisfaction and general job satisfaction. The results show that private enterprise workers still lag behind their public sector counterparts when it comes to key social benefits, with the exception of subsidized meals. Starting from 2012, longer work hours for private enterprise workers stopped earning them higher pay compared to their counterparts in the public sector; the pay satisfaction level has also equalized between the two. The private ownership has a significant impact on the labor market outcomes among professionals who have always enjoyed higher earnings and pay satisfaction compared to their counterparts working at public enterprises. Using regression analysis with dummy variables, we demonstrated that the effect of private ownership on explaining variation in earnings have been decreasing steadily, and stopped being significant from 2016 on. Male gender and affiliation with a professional group make a stronger, more lasting impact.

Keywords: Enterprise ownership form, work behavior, professionals, skilled workers, work hours, pay, social benefits, worker's resource potential, secondary analysis

For citation: Temnitskii A.L. The Enterprise Ownership Factor in the Labor Behavior of Professionals and Skilled Workers in Russia. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossi*=Living Standards of the Population in the Regions of Russia. 2026;22(3):438–451. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2026_22_3_6_438_451 (In Russ.)

© Темницкий А.Л., 2026

Введение

Занятость на государственных предприятиях рассматривается как традиционный фактор трудового поведения, за которым скрывается ориентации на большие гарантии и стабильность занятости, обеспечение социальными льготами, устойчивый график рабочего времени, социальную защищённость в целом. Работа на государственных предприятиях в советское время воспринималась как надёжный способ обеспечения социальными гарантиями, распространявшихся на все значимые стороны жизни: от бесплатного лечения, получения мест в ведомственных детских садах, путёвок в санатории до возможности получить бесплатно земельный участок и квартиру. Не менее важным было и то, что государство на равных оценивало и культивировало значимость труда всех категорий работников [1].

Напротив, занятость на частных предприятиях ассоциируется с неустойчивой занятостью, выраженной капиталистической эксплуатацией труда, большими рисками потерять работу и вместе с тем с лучшими возможностями для хорошего заработка за счёт более интенсивной и продолжительной работы и новых форм в организации труда.

Мы далеки от того, чтобы рассматривать работников в советский период как сособственников общественных средств и хозяев производства, которые в одночасье с началом либеральных реформ утратили свой былой статус, часть из них на короткое время стала ваучерными акционерами, а к началу 2000-х более 90% – чисто наёмными работниками. Как убедительно показывают исследования историков, обращённые к советскому периоду, собственность предприятий не только воспринималась как казённая (государственная), но и являлась ею по существу. Приватизация лишь закрепила сложившееся положение с той лишь разницей, что если в советское время в роли работодателя выступало практически исключительно государство, которое владело и распоряжалось собственностью, а также практически полностью контролировало систему распределения произведённого продукта [2, с. 35], то после её завершения таковым стал преимущественно частный собственник [3, с. 32], а работник оказался почти полностью отчуждённым от средств производства [4].

Представления, что благодаря приватизации удастся приобщить работников к участию в собственности, оказались несостоятельными [5]. Не произошло и ожидаемого в связи с состоявшейся трансформацией отношений собственности становления наёмного работника либерально-рыночного типа [6, с. 55]. Но и не заметно явных признаков отторжения работающего населения

от институтов частной собственности и предпринимательства, напротив фиксируется активное привыкание к ним [7, с. 202].

Амбивалентность сложившейся ситуации корректирует исследовательскую повестку. Связывать паттерны трудового поведения на государственных предприятиях с синдромами, которые называют несовременными, такими как пассивность, патернализм, безопасность, конформизм, зависимость, а на частных – с современными: индивидуализм, активность, вера в собственные силы, инновативность и противопоставлять их [8, с. 210] не представляется актуальным. Допускается равная возможность тех и других вне зависимости от формы собственности предприятия.

Более актуальным становится определение государственных и частных предприятий как различающихся по привлекательности мест занятости, прежде всего для молодёжи. Если в 1990-е установки молодых людей на труд в частном секторе исследователи рассматривали как готовность больше трудиться, нести ответственность, проявлять предприимчивость, быть инициативным и активным [9], а в середине нулевых отмечали наличие на частных предприятиях более высокого уровня организации труда и большие возможности для высокого заработка при меньшей значимости социальных льгот [10, с. 109], то в настоящее время всё чаще говорится о вынужденном согласии молодёжи на работу с весьма ограниченным уровнем социальной защищённости и то только на старте карьеры [11]. Исследователи фиксируют, что ориентации работающей молодёжи на признанную за частными предприятиями большую интенсификацию трудовых усилий, профессиональное обучение, освоение новых специальностей, навыков активизируются только в случае ощущения нестабильности своей занятости, высокой вероятности потерять работу [12, с. 45].

Результаты западных сравнительных исследований привлекательности занятости на государственных и частных предприятиях показывают, что для европейцев госсектор привлекателен лучшими «удобствами» (защита занятости, баланс работы и личной жизни) [13]. Исследователи всё чаще обнаруживают, что вопреки ожиданиям, работа в государственном секторе оценивается более позитивно, чем в частном секторе [14], что государственные работодатели стабильно получают более высокие оценки по всем характеристикам, чем частные и их гораздо чаще рекомендуют другим, а государственные служащие, когда рекомендуют или не рекомендуют своих работодателей, придают большее значение социальным аспектам трудоустройства (коммуникация, командная работа, поддержка) [15].

В нашем предыдущем исследовании были раскрыты признаки утраты привлекательности занятости на частных предприятиях, но это было сделано применительно ко всем работникам в целом, без разделения на профессиональные группы и ограничивалось 2017 г. [16, с. 144].

В данной статье, которая является продолжением предыдущих исследований по данной теме, будет рассмотрено трудовое поведение профессионалов и квалифицированных рабочих, как самых массовых групп наёмных работников, которые на момент опроса имели оплачиваемую работу в организациях, как правило, на условиях официального найма.

Актуальными для проведения анализа являются исследовательские вопросы, по которым можно проследить, как на протяжении более чем 30 лет проводимых реформ:

- менялась занятость работающего населения на предприятиях с различными формами собственности и как это сказывалось на результирующих характеристиках трудового поведения?

- происходила ли концентрация наиболее ресурсно сильных работников на частных предприятиях и соответственно «вымывалась» из государственных?

- сохранялись ли социальные гарантии и льготы для работников государственных предприятий и стали ли они распространёнными и значимыми для большинства работников на частных предприятиях?

- оставалась ли стабильной и уступала ли по размерам заработная плата на государственных предприятиях в сравнении с частными?

- повышалась ли или понижалась удовлетворённость оплатой труда и работой в целом в зависимости от формы собственности предприятий?

Ответы на эти вопросы будут даны на основе вторичного анализа массивов данных РМЭЗ за 1994–2024 годы¹.

Предмет исследования: сравнение профессионалов и квалифицированных рабочих по их оценкам возможностей государственных и частных предприятий для получения социальных льгот, по размеру зарплаты, соотносённого с затратами рабочего времени, а также по оценкам удовлетворённости оплатой и работой в целом.

Цель исследования: на основе сравнительного анализа занятости профессионалов и квалифицированных рабочих на государственных и

частных предприятиях раскрыть роль и влияние формы собственности на показатели трудового поведения, сохранение и укрепление ресурсного потенциала работников, способного справиться с новыми вызовами.

Гипотеза. Предполагается, что занятость на частных предприятиях так и не стала действенным аттрактором рыночного характера, способным притягивать и закреплять работников с сильным ресурсным потенциалом, а форма собственности предприятия утрачивает роль хорошей объяснительной переменной.

Теоретические и методологические основы

Актуальность обращения к профессионалам обусловлена тем, что они рассматриваются как авангардная группа работающего населения, в большей степени, чем другие заинтересованные в наращивании своего человеческого капитала и способные «повернуть» Россию в сторону постиндустриального развития [17]. Выбор квалифицированных рабочих, причисляемых по международной стандартной классификации занятий ISCO к 7-й и 8-й группам, связан с предположением об их более высокой трудовой активности, полной занятости и большей востребованности на современном рынке труда. К профессионалам были отнесены те работники, которые являются специалистами высшего уровня, имеют законченное высшее образование, не имеют подчиненных, выполняют работу, требующую высшего образования.

Трудовое поведение определяется как характеристика работника, которая в первую очередь определяется трудовыми ценностями самого работника, а не целями и ценностями организации. Предпосылкой для такого определения является предположение, что в современных условиях у работников существуют возможности для инициирования и реализации различных стратегий трудового поведения и предпочтение той или иной формы собственности предприятия зависит от её возможности обеспечивать более высокие возможности для заработка и условий труда в целом. В этой связи акцент делается на выделение и анализ результирующих показателей трудового поведения важных для работника. К последним можно отнести размер получаемой зарплаты, фактические затраты времени на работу и уточнённый размер заработка с учётом временных затрат, а также такие субъективные показатели, как удовлетворённость оплатой и работой в целом [16, с. 139].

Модель ресурсного потенциала работника разрабатывалась на основе применения деятельно-активистского подхода к исследованию экономического положения и трудового поведения различных категорий наёмных работников [18]. Ресурсный потенциал работника определяется

¹ «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS HSE: <http://www.hse.ru/rlms> и <https://rlms-hse.crc.unc.edu>).

как совокупность биологических и полученных на практике качеств, позволяющих ему не только адаптироваться к изменениям внешней среды, но и добиваться желаемого результата, успеха. К ним с учётом имеющихся переменных в массивах РМЭЗ были отнесены возраст (не старше 49 лет), оценки здоровья (очень хорошее и хорошее) и уверенность на рынке труда (уверенность в том, что в случае увольнения или закрытия предприятия они найдут работу не хуже имеющейся). Подтверждением обоснованности предложенных критериев является недавний вывод исследователей о том, что «рынок труда в России не достиг той степени гибкости, которая позволила бы лицам в возрасте 45 лет и старше, а также лицам с ограниченными возможностями здоровья беспрепятственно реализовать свой трудовой потенциал» [19, с. 65]².

Поскольку в вопроснике РМЭЗ форма собственности предприятия определяется через наборы нескольких отдельных переменных, то её выявление и определение типа предприятий проводилось посредством обращения к ответам респондентов на вопросы: «Кому принадлежит предприятие, на котором Вы работаете?» – отдельному лицу, группе лиц, иностранной фирме, коллективу или государству?»

На основе ранее разработанной типологии и её апробации [16, с. 140] были выделены три типа предприятий.

Первый тип предприятий, которые были названы «государственными», основан на положительных ответах об участии государства в их собственности и отрицательных – об участии

российских частных лиц, коллектива предприятия или российских частных фирм. Второй тип предприятий, названных «частными с участием государства», основан на положительных ответах об участии в собственности как государства, так и частных лиц, коллектива предприятия или российских частных фирм. Третий тип – предприятия «частные без участия государства» – базировался на положительных ответах об участии в собственности частных лиц, коллектива предприятия или российских частных фирм и отрицательных – государства. Тип предприятий, основанный на участии в собственности иностранных фирм и иностранных частных лиц из-за их незначительного количества (3–5%), в анализ не включён. По этой же причине не был включён в анализ тип предприятий, на которых совладельцами предприятий являются сами работники. Предложенная типология рассматривается как достоверная потому, что доля затруднившихся с ответами во все годы опросов не превышала 5%, а полученное распределение предприятий по форме собственности является близким к данным Росстата.

Результаты исследования

Рассмотрим вначале динамику занятости на государственных и частных предприятиях. За 30-летний период (1994–2024 гг.) доля работников, занятых на государственных предприятиях, снизилась вдвое, а на частных предприятиях без участия государства возросла почти в 4 раза и составила 60% – рисунок 1.

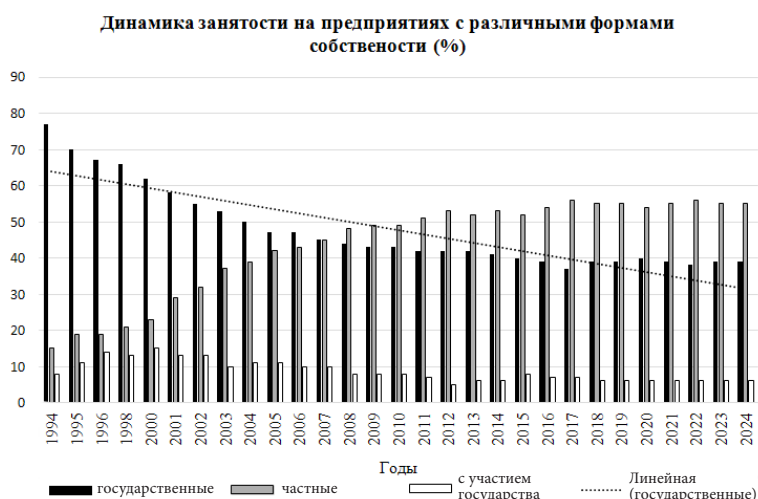


Рисунок 1. Распределение наёмных работников по занятости на государственных и частных предприятиях в динамике 1994–2024 гг. (%)

Figure 1. Distribution of Employees by Employment in State and Private Enterprises in dynamics 1994–2024 (%)

Источник: данные по объединённому массиву РМЭЗ-ВШЭ: 1994–2024.

² С учётом выбранных объектов исследования в качестве порогового возраста берётся 49 лет, так как выявлено, что после 50 лет значительно снижаются оценки здоровья и уверенности в занятости в случае увольнения. Уровень образования не включался в модель, потому как определено, что и при отсутствии высшего образования демонстрируется высокая уверенность на рынке труда, а рабочие пожилого возраста (старше 60 лет) чаще имеют высшее образование, чем более молодые.

Социальные условия занятости на государственных и частных предприятиях

Обратимся вначале к половозрастной структуре занятых на предприятиях с разной формой собственности³ и её изменениям за 30 лет наблюдений (таблица 1).

Рабочие государственных и частных предприятий не имеют существенных отличий по половой принадлежности. В абсолютном большинстве

(более 80%) это мужчины. Указанное соотношение мужчин и женщин являлось устойчивым на протяжении всех лет наблюдений вне зависимости от формы собственности предприятия. У профессионалов доля мужчин на частных предприятиях более чем в 2 раза выше в сравнении с государственными, и она увеличилась от минимальной, зафиксированной в 1996 г (17%) до 45% в 2024 г.

Таблица 1

Половозрастная структура профессионалов и квалифицированных рабочих в зависимости от формы собственности предприятий (%)

Table 1

Age and Gender Structure of Professionals and Skilled Workers depending on the Type of Ownership of Enterprises (%)

	Профессионалы		Рабочие	
	Государственные	Частные	Государственные	Частные
Пол				
Мужской	18	40	87	84
Женский	82	60	13	16
Группы по возрасту				
18–35	32	48	32	39
36–49	37	33	37	38
50–65	26	18	29	22
66 и старше	5	1	2	1
Число ответивших (чел.)	10775	4987	13335	29107

Источник: данные объединённого массива РМЭЗ-ВШЭ 1994–2024.

Возрастная структура занятых характеризуется существенно большей долей молодых работников (до 35 лет) и меньшей старших возрастных групп (50 лет и старше) на частных предприятиях как среди профессионалов, так и у рабочих. В динамике с 1994 по 2024 гг. произошло снижение численности молодёжи (18–35 лет) на всех типах предприятий, но более ощутимо среди рабочих. Так среди профессионалов доля молодёжи на государственных предприятиях в 1994 г. составила 34%, а в 2024 г. – 25%, среди рабочих, соответственно 40 и 24%. На частных предприятиях доля молодых работников среди профессионалов в 1994 г.

составила 49%, в 2024 – 37%, среди рабочих 48 и 23%, соответственно.

Следует признать, что обнаруженные различия во многом обусловлены отраслевой и региональной спецификой занятости. Модальные группы занятых на государственных предприятиях сосредоточены в отраслях образования, здравоохранения, науки и культуры, а также социального обслуживания (88%)⁴, тогда как занятые на частных – в отраслях промышленности (80%) и строительства, транспорта, связи, бытового обслуживания и ЖКХ (83%).

Не менее выразительной является и региональная специфика занятости (таблица 2).

Таблица 2

Региональная структура занятости профессионалов и квалифицированных рабочих в зависимости от формы собственности предприятий (%)

Table 2

Regional Structure of Professionals and Skilled Workers depending on the Type of Ownership of Enterprises (%)

Тип населённого пункта ⁵	Профессионалы		Рабочие	
	Государственные	Частные	Государственные	Частные
Областной центр	49	68	34	41
Город	25	25	27	35

³ С учётом незначительной численности работников частных предприятий с участием государства было проведено их объединение в одну группу – частные.

⁴ Эти отрасли были объединены в одну группу, также как и все отрасли, относящиеся к промышленности в другую, а отрасли строительства, транспорта, связи, бытового обслуживания и ЖКХ в третью. Приводятся данные по объединённому массиву 1994–2024 гг.

⁵ По данным РМЭЗ к областным центрам отнесены города с численностью не менее 220000 чел., к городам – 15000 чел., посёлкам городского типа – 2300 чел., сёлам – 30 чел.

Окончание Таблицы 2

Тип населённого пункта	Профессионалы		Рабочие	
	Государственные	Частные	Государственные	Частные
ПГТ	6	3	7	5
Село	20	4	32	19
Число ответивших (чел.)	10755	4987	13335	29107

Источник: данные объединённого массива РМЭЗ-ВШЭ 1994–2024.

Более 2/3 профессионалов частных предприятий сконцентрированы в крупных областных центрах, тогда как среди их коллег с государственных предприятий таковых менее половины, а среди квалифицированных рабочих государственных предприятий в областных центрах работает примерно одна треть. Рабочих частных предприятий отличает от других групп бóльшая концентрация в небольших городах (35%), а рабочих государственных – занятость в сёлах (32%). Ещё одним отличительным признаком профессионалов частных предприятий является их минимальная в сравнении с другими группами занятость в сёлах (4%).

Первичную характеристику социальных условий занятости сейчас принято давать через определение признаков стабильности и precariousности.

В нашем случае можно утверждать о наличии стандартной занятости у абсолютного большинства как профессионалов, так и квалифицированных рабочих вне зависимости от формы собственности предприятия. Единственным исключением выступают рабочие частных предприятий, среди которых 88% оформлены официально против 99% среди их коллег на государственных⁶.

По данным 2024 г. нет ни одного респондента, кого бы отправляли в вынужденный отпуск, уменьшали зарплату или сокращали часы работы. Лишь единицам среди рабочих частных предприятий (1%) предприятие задолжало с выплатой зарплаты

Более отчётливо картину различий государственных и частных предприятий раскрывают условия предоставления социальных гарантий и льгот.

Сложившуюся ситуацию с социальными гарантиями и льготами на предприятиях исследователи называют вялотекущей стабилизацией с симптомами ограничения набора дополнительных льгот и круга работников, которые могут ими пользоваться по месту работы [20].

Нас в данном случае интересует, могут ли государственные предприятия быть более привлекательными для профессионалов и рабочих с точки зрения предоставления на них больших социальных гарантий и льгот, как это стереотипно закрепилось в сознании работников с советского времени, или частные предприятия перестают уступать им и могут заманивать работников более современным социальным пакетом? (См. таблицу 3).

Таблица 3

Социальные гарантии и льготы для профессионалов и квалифицированных рабочих в зависимости от формы собственности предприятий (% указавших на наличие данной гарантии /льготы на предприятии)⁶

Table 3

Social Guarantees and Benefits for Professionals and Skilled Workers depending on the Type of Ownership of Enterprises (% of those who indicated the presence of this guarantee/benefit at the enterprise)

	Профессионалы		Рабочие	
	Государственные	Частные	Государственные	Частные
Социальные гарантии				
Оплата очередных отпусков	99	93	98	82
Оплата больничных листов	99	90	98	80
Оплата отпуска по беременности, родам, по уходу за ребёнком до трёх лет	94	82	87	68
Социальные льготы				
Полная или частичная оплата путёвок в санатории, дома отдыха, турбазы, детские лагеря	39	25	42	26
Обучение за счёт предприятия	37	29	28	20

⁶ Приводятся данные по объединённому массиву. В 2024 г доля квалифицированных рабочих частных предприятий с официальным оформлением на работу составила 89%.

	Профессионалы		Рабочие	
	Государственные	Частные	Государственные	Частные
Бесплатное лечение в ведомственных медицинских учреждениях, полная или частичная оплата лечения в других медицинских учреждениях	26	24	33	22
Бесплатное или льготное питание, оплата питания	10	12	13	14
Бесплатное содержание детей в ведомственных дошкольных учреждениях, полная или частичная оплата содержания детей в других дошкольных учреждениях	9	5	10	5
Дотации на транспорт, оплата проездных	8	12	20	11

Источник: данные по объединённому массиву РМЭЗ-ВШЭ 2000–2022.⁷

По законодательно установленным гарантиям абсолютное большинство профессионалов и рабочих как на государственных, так и на частных предприятиях существенно не различаются, за исключением рабочих частных предприятий, на которых только две трети их них могут рассчитывать на оплату отпуска по беременности и родам. Однако социальные льготы, которые надо теперь заслуживать у работодателя, отличают в лучшую сторону занятых на государственных предприятиях за исключением льготного питания. При этом на протяжении наблюдаемых лет происходило сужение в охвате профессионалов и рабочих всеми видами социальных льгот за исключением оплаты обучения вне зависимости от формы собственности предприятий. Так, предоставление бесплатного лечения или частичной компенсации его стоимости на государственных предприятиях в 2000 г. было замечено примерно у одной трети профессионалов и рабочих, а в 2022 только у 14% у первых и 28% среди вторых. На частных предприятиях возможности получать бесплатное лечение за указанный период снизились почти в три раза. Такая же тенденция характерна и по оплате путёвок. В 2000 г. на данный вид социальной льготы указали на государственных предприятиях 46 и 43% профессионалов и рабочих, соответственно, а в 2022 г. 19 и 25%. На частных сужение стало ещё более заметным с 45 до 9% у профессионалов и с 42 до 13% у рабочих. На этом фоне обучение за счёт предприятия выглядит приятным исключением, поскольку характеризуется положительной динамикой включённости в него как профессионалов, так и рабочих на государственных предприятиях с 26 до 42% у первых и с 21 до 32% – у вторых. На частных предприятиях возможность получать бесплатное образование за счёт предприятия оставалось стабильным (29% у профессионалов и 20% – рабочих). Феномен устойчивос-

ти данной льготы требует специального анализа, на котором мы не будем останавливаться.

Результирующие показатели трудового поведения

Позволяет ли сегодня оплата труда на частных предприятиях компенсировать невысокий уровень социальных льгот и как связаны размеры получаемых зарплат с продолжительностью рабочего времени? (См. таблицу 4).

Во все годы наблюдений средний размер зарплаты у работников частных предприятий как у профессионалов, так и у рабочих был выше, чем у их коллег на государственных предприятиях. При этом у профессионалов различия в размерах зарплаты в зависимости от формы собственности предприятия были существенно выше, чем у рабочих. Наименьший разрыв (более чем в 2 раза) наблюдался в 2004 г. В последующие годы он несколько снижался и в 2024 г. размер зарплаты профессионалов на государственных предприятиях составил 2/3 от зарплаты их коллег на частных. У рабочих различия в зарплате не являются столь существенными, они были статистически значимыми до 2016 г. и перестали быть таковыми в настоящее время. Сравнение размеров зарплат рабочих и профессионалов на государственных предприятиях показывает отсутствие значимых различий после 2004 г. и обретение таковых в пользу рабочих в 2024 г. Напротив, на частных предприятиях они, начиная с 2004 г. являются статистически значимыми, так, что средний размер зарплаты рабочих составляет примерно 80% от зарплаты профессионалов. Таким образом, занятость на частных предприятиях не только сопровождается большей величиной размера получаемой зарплаты, но и является более сильным дифференцирующим фактором по отношению к различным профессиональным группам.

⁷ Указывается диапазон лет, по которым имеются данные в массиве.

Таблица 4

Размер заработной платы⁸ и фактическая продолжительность рабочего времени⁹ у профессионалов и квалифицированных рабочих в зависимости от формы собственности предприятий в динамике 2000–2024 гг. (средние значения)

Table 4

The Size of Wages and actual working Hours of Professionals and Skilled Workers depending on the Type of Ownership of Enterprises in the Dynamics between 2000 and 2024 (average values)

Типы предприятий	Годы опроса ¹⁰						
	2000	2004	2008	2012	2016	2020	2024
Размер заработной платы (руб.) <i>Профессионалы</i>							
Государственные	1489	4242	11371	17111	24009	30546	47236
Частные	3025	9342	20096	25370	34149	40159	71486
Размер заработной платы (руб.) <i>Рабочие</i>							
Государственные	1854	4992	12079	17348	24626	31803	55055
Частные	2481	6327	14305	20520	26654	32157	58465
Фактическая продолжительность рабочего времени (час.) <i>Профессионалы</i>							
Государственные	142	142	147	150	154	155	153
Частные	160	158	162	164	161	163	165
Фактическая продолжительность рабочего времени (час.) <i>Рабочие</i>							
Государственные	177	170	178	182	178	172	176
Частные	178	178	183	184	187	185	183
Часовая оплата труда с учётом отработанного времени (руб.) <i>Профессионалы</i>							
Государственные	11	33	83	124	163	212	329
Частные	20	63	137	167	223	280	445
Часовая оплата труда с учётом отработанного времени (руб.) <i>Рабочие</i>							
Государственные	12	31	72	110	153	217	312
Частные	15	39	84	122	153	202	342

Источник: данные по объединённому массиву РМЭЗ-ВШЭ 2000–2024.

Сравнение размеров получаемой зарплаты будет некорректным без учёта отработанного времени. В целом, за период 1994–2024 гг. фактическая продолжительность рабочего времени возросла в всех типах предприятий, в среднем, на 9 часов¹¹. При этом, как у профессионалов, так и у рабочих частных предприятий продолжительность рабочего времени всегда была выше по сравнению с государственными, заметнее и стабильнее у профессионалов. Однако по отношению к установленной Кзот величине рабочего

⁸ Формулировка вопроса: «Сколько денег в течение последних 30 дней Вы получили по основному месту работы после вычета налогов?»

⁹ Формулировка вопроса: «Сколько часов Вы фактически отработали по основному месту работы в течение последних 30 дней?»

¹⁰ Для сравнения отбирались массивы данных с 4-летним периодом, начиная с 2000 г.

¹¹ Без учёта принадлежности к профессиональным группам.

времени (168 часов в месяц, или 40 часов в неделю) переработки заметны только у рабочих. Они являются стабильными на государственных предприятиях (в пределах 10 часов) и возросли с 2000 по 2024 гг., примерно на 5 часов на частных. Наибольшую долю в переработки вносит занятость рабочих в отраслях строительства, транспорта и связи, где средняя продолжительность рабочего времени составляет 189 часов в месяц, а также работа по отдельным профессиям, например водитель (194 час.)¹². Именно в этих отраслях преобладают прекарные (нестабильные) трудовые отношения, которые, как было установлено по другим исследованиям, способствуют увеличению рабочего времени работника [21, с. 100].

Вычисление размера почасовой оплаты (путём деления размера получаемого заработка за 30 дней на фактически отработанное время за 30 дней) по-

¹² Приводятся данные по объединённому массиву 1994–2024 гг.

казало, что у рабочих государственных и частных предприятий различия в часовом заработке, начиная с 2012 г., перестали быть значимыми¹³. Таким образом, можно утверждать, что большие затраты рабочего времени у рабочих частных предприятий перестали приносить более высокий заработок. У профессионалов различия по величине часовой оплаты на всём протяжении наблюдений оставались значимыми в пользу занятых на частных предприятиях. Максимальными они были в 2004 г. (F-54,3), но к 2024 г. снизились (F-27,5). На частных предприятиях различия в почасовой оплате между рабочими и профессионалами оставались значимыми во все годы наблюдений, пик

различий пришёлся на 2016 г. (F-53,1), тогда как на государственных они были значимыми только в 2008 г. (F-6,4). Это позволяет предполагать, что на частных предприятиях человеческий капитал профессионалов (их вложения в образование) получает большую отдачу, что в определённой мере корректирует пессимистические выводы о востребованности человеческого капитала в российской экономике [22].

Подтверждением большей результативности труда на частных предприятиях для профессионалов являются показатели удовлетворённости оплатой труда, которые у них всегда были выше, чем на частных (таблица 5).

Таблица 5

Удовлетворённость оплатой и работой в целом у профессионалов и квалифицированных рабочих в зависимости от формы собственности предприятий в динамике 2000–2024 гг.
(средние значения, минимум – 1, максимум – 5)

Table 5

Satisfaction with Pay and overall Work among Professionals and Skilled Workers depending on the Type of Enterprise Ownership in the Dynamics between 2000 and 2024
(average values, minimum – 1, maximum – 5)

Типы предприятий	Годы опроса						
	2002	2004	2008	2012	2016	2020	2024
Удовлетворённость оплатой Профессионалы							
Государственные	2,02	2,17	2,66	2,87	2,95	3,16	3,24
Частные	2,73	3,02	3,21	3,00	3,21	3,41	3,42
Удовлетворённость оплатой Рабочие							
Государственные	2,18	2,15	2,73	2,80	2,78	2,95	3,29
Частные	2,39	2,40	2,72	2,87	2,83	3,01	3,26
Удовлетворённость работой в целом Профессионалы							
Государственные	3,75	3,50	3,79	3,86	3,93	3,96	4,08
Частные	3,78	3,66	3,76	3,83	3,99	4,03	4,15
Удовлетворённость работой в целом Рабочие							
Государственные	3,23	3,08	3,53	3,77	3,66	3,70	4,04
Частные	3,27	3,13	3,43	3,59	3,61	3,71	3,89

Источник: данные по объединённому массиву РМЭЗ-ВШЭ, 2002–2024 гг.¹⁴

Большая удовлетворённость оплатой труда рабочих частных предприятий в сравнении с государственными сохранялась до 2008 г., а после различия перестали быть значимыми, что в целом подтверждает особенности динамики различий в размерах зарплаты. По показателям общей удовлетворённости работой на предприятии рабочие государственных предприятий никогда не

уступали своим коллегам на частных, а в 2024 г. их опередили. Тогда как у профессионалов сохраняются незначительные различия в пользу более высокой удовлетворённости работой в целом на частных предприятиях.

Как обнаруженные тенденции соотносятся с ресурсным потенциалом профессионалов и рабочих предприятий с разными формами собственности, динамикой его изменения за годы наблюдений? (См. таблицу 6).

¹³ Для определения статистической значимости различий использовалась F-статистика Фишера, используемая в однофакторном дисперсионном анализе для проверки нулевой гипотезы о равенстве средних. Как, правило, при $F \geq 4,0$ нулевая гипотеза может быть опровергнута.

¹⁴ Указывается диапазон лет опроса, по которым имеются данные в массиве.

Таблица 6

Ресурсный потенциал профессионалов и квалифицированных рабочих в зависимости от формы собственности предприятий (%)

Table 6

Resource Potential of Professionals and Skilled Workers depending on the Type of Ownership of Enterprises (%)

Показатели	Профессионалы		Рабочие	
	Государственные	Частные	Государственные	Частные
Относительно молодой возраст ¹⁵	69	81	69	77
Высокие оценки здоровья ¹⁶	35	49	38	44
Высокая уверенность в занятости ¹⁷	41	46	32	41
Доля работников с высоким ресурсом ¹⁸	16	23	12	18
Число ответивших (чел.)	10755	4987	13336	29107

Источник: данные по объединённому массиву РМЭЗ-ВШЭ 1994–2024.

По всем базовым показателям, которые образуют основы ресурсного потенциала работника, профессионалы и квалифицированные рабочие, занятые на частных предприятиях, существенно опережают своих коллег на частных. Однако в динамике наблюдений с 1994 г. заметно последовательное накопление высоко-ресурсного потенциала профессионалов и рабочих государственных предприятий (с 6 и 9% в 1994 г. до 23 и 20% в 2024 г., соответственно у профессионалов и рабочих). Ресурсный потенциал профессионалов и рабочих частных предприятий изменялся не столь заметно и большей частью времени до 2024 г. оставался стабильным (с 24 и 14% в 1994 г. до 30 и 22% в 2024 г., соответственно у профессионалов и рабочих). Таким образом, к 2024 г., по сути, произошло выравнивание долей рабочих с высоким ресурсным потенциалом на государственных и частных предприятиях и незначительное превышение такового у профессионалов частных предприятий в сравнении с их коллегами на государственных.

Заключение

Таким образом, сформированный в 1990-е годы стереотип о большей привлекательности

занятости на частных предприятиях для хорошего заработка утрачивает своё значение, но происходит это не в равной мере для всех профессиональных групп. Если у рабочих различия в размерах заработка и оценках удовлетворённости им перестали быть существенными, то у профессионалов они сохранились, а по размеру заработка к 2024 г. стали ещё более значимыми в пользу занятости на частных предприятиях. Это может свидетельствовать как о больших возможностях частных предприятий для реализации человеческого капитала профессионалов, так и концентрации на них работников с более высоким ресурсным потенциалом.

Чтобы разобраться с ролью формы собственности в сравнении с другими возможными предикторами в объяснении дисперсии размеров часового заработка был проведён множественный линейный пошаговый регрессионный анализ с использованием фиктивных переменных, подводящий итог предыдущим результатам. Для этого был создан ряд дихотомических переменных, по которым референтные значения предписывались тем группам респондентов, у которых размер зарплаты был значимо выше по сравнению с остальными¹⁹ (таблица 7).

¹⁵ Не старше 49 лет.

¹⁶ Формулировка вопроса: «Скажите, пожалуйста, как Вы оцениваете Ваше здоровье?»

¹⁷ Формулировка вопроса: «Представьте себе не очень приятную картину: предприятие, организация, где Вы работаете, по каким-то причинам завтра закрывается, и все работники будут уволены. Насколько Вы уверены в том, что сможете найти работу не хуже той, на которой работаете сейчас?»

¹⁸ Указывается % работников, обладающих одновременным наличием трёх указанных характеристик.

¹⁹ Так, учитывая, что у мужчин средний размер часовой зарплаты существенно выше, чем у женщин, код 1 присваивался мужчинам, 0 – женщинам. По этому же принципу: 1-занятым на частных предприятиях, 0 – государственным, 1 – профессионалам, квалифицированным рабочим – 0, проживающим в областных центрах – 1, в остальных типах поселения – 0, занятым в отраслях промышленности – 1, в других отраслях – 0, оценивающим своё здоровье как хорошее и очень хорошее – 1, плохое и очень плохое – 0, моложе 50 лет – 1, старше 50 лет – 0. Различия групп работников по возрасту не были включены в анализ, т.к. они не образовали модели ни по одному из годов опроса.

Таблица 7

Предикторы размера часовой оплаты труда профессионалов и квалифицированных рабочих в динамике 2000–2024 гг., стандартизированные коэффициенты Бетта

Table 7

Predictors of hourly Wage Size of Professionals and Skilled Workers in the Dynamics between 2000 and 2024, standardized Beta coefficients

Модели	Годы опроса						
	2000	2004	2008	2012	2016	2020	2024
Принадлежность к мужскому полу	0,151	0,139	0,132	0,093	0,133	0,113	0,114
Занятость на частных предприятиях	0,142	0,137	0,117	0,071	ns	ns	ns
Принадлежность к профессионалам	0,112	0,156	0,192	0,117	0,209	0,145	0,159
Проживание в областных центрах	ns	0,116	0,103	0,134	0,107	ns	ns
Хорошее здоровье	ns	ns	ns	ns	ns	0,076	0,097
Занятость в отраслях промышленности	ns	ns	ns	ns	ns	0,075	0,077

Примечание: ns-отсутствие статистически значимых значений коэффициентов. Все остальные значимы на уровне $p \leq 0,001$.

Источник: данные по объединённому массиву РМЭЗ-ВШЭ 2000–2024.

Результаты анализа показали, что вклад основной контролируемой переменной (занятость на частных предприятиях) уступает влиянию принадлежности к профессионалам и мужскому полу. Но, что ещё является более важным с учётом поставленной цели и выдвинутой гипотезы, роль формы собственности в объяснении разброса значений получаемой зарплаты последовательно снижалась и после 2012 г. перестала быть значимой. С 2020 г. становятся заметными влияние отраслевой принадлежности и хорошего здоровья.

Проведённый анализ выявил ряд ограничений для формирования надёжных выводов (прежде всего роль отрасли занятости, региональной и половой принадлежности профессионалов во взаимосвязи с формой собственности предприятия). Вместе с тем результаты анализа могут рассматриваться как полезные для понимания предпосылок перехода на новый этап

развития экономики, на котором становится актуальной конкуренция между государственными и частными предприятиями за привлечение работников с высоким уровнем квалификации и ресурсного потенциала, обостряющейся под влиянием сокращения числа работающих. Государственные предприятия обнаруживают свои забытые, но устоявшиеся за годы реформ преимущества: стабильность занятости, социальная защищённость, сохранение социальных льгот, которые, при замеченном выравнивании размеров зарплаты по отношению к частным предприятиям у квалифицированных рабочих, привели к большей удовлетворённости работой и могут быть использованы для привлечения молодёжи при учёте известных условий, что их работа будет интересной и комфортной, позволит повышать квалификацию, чувствовать свою сопричастность общему делу.

Список источников

1. Тощенко Ж. Т. Трансформация идей и смысла труда: от культа труда к культу потребления (опыт историко-социологического анализа). Часть II // Уровень жизни населения регионов России. 2025. Том 21. № 3. С. 371–383. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2025_21_3_2_371_383 EDN COKBXX

2. Водичев Е.Г. Труд, собственность и экономические свободы в концептах и советских реалиях // Исторический курьер. 2023. № 1(27). С. 33–49. <https://doi.org/10.31518/2618-9100-2023-1-3> EDN VNXXMWK
3. Гулин К.А. Трансформация отношений собственности в России на рубеже 1980–1990-х гг.: предпосылки, содержание, последствия // Вестник Томского государственного университета. История. 2024. № 87. С. 22–36. <https://doi.org/10.17223/19988613/87/3> EDN ZIJCHF
4. Андреев В.К. О праве частной собственности в России (критический очерк). М.: Волтерс Клувер, 2007. 176 с. ISBN 978-5-466-00204-1
5. Патрушев В.Д., Темницкий А.Л. Собственность и отношение к труду // Социологические исследования. 1994. № 4. С. 52–59. EDN TYLVNL
6. Темницкий А.Л. Становление наемного работника в условиях трансформации отношений собственности // Социологические исследования. 2014. № 5(361). С. 47–55. EDN SEJMXD
7. Латов Ю.В. Существует ли в России запрос на социалистические перемены? // Russian Journal of Economics and Law. 2022. Том 16. № 1. С. 202–218. <http://dx.doi.org/10.21202/2782-2923.2022.1.202-218> EDN SKZRCM
8. Климова С.Г. Трансформация паттернов трудового поведения в современном российском обществе // Россия трансформирующаяся. 2023. № 21. С. 204–229. <https://doi.org/10.19181/ezheg.2023.8> EDN APMPZQ
9. Мкртчян Г.М., Чистяков И.М. Молодежь Москвы на рынке труда // Социологические исследования. 2000. № 12. С. 42–49. EDN MPFANP
10. Россия и Китай. Изменения в социальной структуре общества / под ред. М.К. Горшкова, Л. Пэйлинь, З.Т. Голенковой. М.: Новый хронограф, 2012. 481 с. 2013. ISBN 978-5-94881-179-6 EDN RVDLLV
11. Попов А.В. Последствия прекаризации в ракурсе поколенных групп населения: прямые и косвенные эффекты // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2022. № 6. С. 167–181. <https://doi.org/10.15838/esc.2022.6.84.10> EDN THLSOI
12. Балабанова Е.С., Эфендиев А.Г., Гоголева А.С. Российская работающая молодежь: стратегии достижения благополучия // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2021. Том 14. № 1. С. 33–52. <https://doi.org/10.21638/spbu12.2021.103> EDN PGEOXL
13. Feniza A., Checchi D., Lucifora C. Public- and Private-Sector Jobs: a Cross-Country Perspective. *Oxford Economic Papers*. 2024;76(3):759–779. <https://doi.org/10.1093/oep/gpad044>
14. Cordes J., Vogel R. Comparing Employer Attractiveness of Public Sector Organizations to Nonprofit and Private Sector Organizations: An Experimental Study in Germany and the U.S. *Review of Public Personnel Administration*. 2023;43(2):260–287. <https://doi.org/10.1177/0734371X211065349>
15. Vogel R., Satzger M. What Drives the Attractiveness of Public and Private Employers? Comparative Evidence from an Online Employer Review Platform. *The American Review of Public Administration*. 2024;54(2):180–197. <https://doi.org/10.1177/02750740231206805>
16. Темницкий А.Л. Результативность трудового поведения домохозяйств в условиях трансформации отношений собственности и условий занятости // Мир России. Социология. Этнология. 2020. Том 29. № 2. С. 134–155. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2020-29-2-134-155> EDN JIGVBI
17. Человеческий капитал российских профессионалов: состояние, динамика, факторы: [монография] / Н.Е. Тихонова, Ю.В. Латов, Н.В. Латова [и др.]; отв. ред. Н.Е. Тихонова, Ю.В. Латов; ФНИСЦ РАН. Москва: ФНИСЦ РАН, 2023. 488 с. ISBN 978-5-89697-420-8 <https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-420-8.2023> EDN XFSFHH
18. Ядов В.А. Социальный ресурс индивидов и групп как их капитал: возможность применения универсальной методологии исследования реального расслоения в российском обществе // Кто и куда стремится вести Россию? Акторы макро-, мезо- и микроуровней современного трансформационного процесса: Материалы Восьмого международного симпозиума, 19–20 января 2001 года, Москва, Россия / под общ. ред. Т.И. Заславской. М.: Московская высшая школа социальных и экономических наук, 2001. С. 310–318. EDN PDORVF
19. Синявская О.В., Червякова А.А., Горват Е.С. Анализ факторов выхода с рынка труда в возрасте 45 лет и старше в России: роль характеристик занятости, смены работы и получения образования // Социологический журнал. 2022. Том 28. № 2. С. 50–72. <https://doi.org/10.19181/socjour.2022.28.2.8986> EDN MCMSEM
20. Козырева П.М., Смирнов А.И. Социальные гарантии и льготы на предприятиях: вялотекущая стабилизация (по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ 2000–2022 гг.) // Россия реформирующаяся. 2024. № 22. С. 29–51. <https://doi.org/10.19181/ezheg.2024.2> EDN JYQRBS
21. Анисимов Р.И. Рабочее время и социальные гарантии прекариев (опыт сравнительного анализа) // Социологические исследования. 2022. № 11. С. 100–111. <https://doi.org/10.31857/S013216250021071-1> EDN WBJRTP
22. Гимпельсон В.Е. Нужен ли российской экономике человеческий капитал? Десять сомнений // Вопросы экономики. 2016. № 10. С. 129–143. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2016-10-129-143> EDN WQSXEV

Информация об авторе:

Александр Лазаревич Темницкий – доктор социологических наук, доцент, кафедра социологии, Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации; ведущий научный

сотрудник, Институт социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (SPIN-код: 5717-0857) (ResearcherID: I-4615-2018) (Scopus Author ID: 25936831100)
Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 15.04.2026; одобрена после рецензирования 19.06.2026; принята к публикации 31.08.2026.

References

1. Toshchenko Zh.T. Transformation of Ideas and Meaning of Labor: from the Cult of Labor to the Cult of Consumption (an Experience of Historical and Sociological Analysis). Part II. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2025;21(3):371–383. <https://doi.org/10.52180/1999-9836> (In Russ.)
2. Vodichev E.G. Labor, Property and Economic Freedoms in Concepts and Soviet Realities *Istoricheskiy kur'yer=Historical Courier*. 2023;(1(27)):33–49. <https://doi.org/10.31518/2618-9100-2023-1-3> (In Russ.)
3. Gulin K.A. Transformation of Property Relations in Russia at the Turn of the 1980s–1990s: Prerequisites, Content, Consequences. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Istoriya=Tomsk State University Journal of History*. 2024;(87):22–36. <https://doi.org/10.17223/19988613/87/3> (In Russ.)
4. Andreev V. K. On the Right to Private Property in Russia (Critical Essay). Moscow: Publishing House Volters Kluver; 2007. 176 p. ISBN 978-5-466-00204-1 (In Russ.)
5. Patrushev V.D., Temnitskii A.L. Sobstvennost' i Otnoshenie k Trudu. *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Studies*. 1994;(4):52–59. (In Russ.)
6. Temnitskii A.L. The Development of the Hired Worker in the Context of the Transformation of Property Relations *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Studies*. 2014;(5(361)):47–55. (In Russ.)
7. Latov Yu. V. Does an Enquiry for Socialistic Changes Exist in Russia? *Russian Journal of Economics and Law*. 2022;16(1):202–218. <http://dx.doi.org/10.21202/2782-2923.2022.1.202-218> (In Russ.)
8. Klimova S.G. Transformation of Labor Behavior Patterns in Modern Russian Society. *Rossiya transformiruyushchayasya=Russia in Transformation*. 2023;(21):204–229. <https://doi.org/10.19181/ezheg.2023.8> (In Russ.)
9. Mkrtchyan G.M., Chistyakov I.M. Moscow Youth in the Labor Market *Sotsiologicheskie issledovaniya =Sociological Studies*. 2000;(12):42–49. (In Russ.)
10. Gorshkov M.K., Peilin L., Golenkova Z.T. (eds.) Russia and China. Changes in the Social Structure of Society. Moscow: Publishing House Novyi Khronograf; 2012. 481 p. ISBN 978-5-94881-179-6 (In Russ.)
11. Popov A.V. Implications of Precarization in the Context of Generational Groups: Direct and Indirect Effects *Ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz=Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2022(6):167–181. <https://doi.org/10.15838/esc.2022.6.84.10> (In Russ.)
12. Balabanova E. S., Efendiev A.G., Gogoleva A. S. Russian Working Youth: Strategies to Achieve Wellbeing *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Sotsiologiya=Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology*. 2021;14(1):33–52. <https://doi.org/10.21638/spbu12.2021.103> (In Russ.)
13. Feniza A., Checchi D., Lucifora C. Public- and Private-Sector Jobs: a Cross-Country Perspective. *Oxford Economic Papers*. 2024;76(3):759–779. <https://doi.org/10.1093/oep/gpad044>
14. Cordes J., Vogel R. Comparing Employer Attractiveness of Public Sector Organizations to Nonprofit and Private Sector Organizations: An Experimental Study in Germany and the U.S. *Review of Public Personnel Administration*. 2023;43(2):260–287. <https://doi.org/10.1177/0734371X211065349>
15. Vogel R., Satzger M. What Drives the Attractiveness of Public and Private Employers? Comparative Evidence from an Online Employer Review Platform. *The American Review of Public Administration*. 2024;54(2):180–197. <https://doi.org/10.1177/02750740231206805>
16. Temnitskii A. The Labor Productivity of Household Members in the Context of Transforming Property Relations and Employment Conditions. *Mir Rossii. Sotsiologiya. Ehtnologiya=Universe of Russia. Sociology. Ethnology*. 2020;29(2):134–155. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2020-29-2-134-155> (in Russ.)
17. Tikhonova N.E., Latov Yu.V. (eds.), Latova N.V., et al. Chelovecheskii Kapital Rossiiskikh Professionalov: Sostoyanie, Dinamika, Faktory. Monograph. FCTAS RAS. Moscow: FCTAS RAS; 2023. 488 p. ISBN 978-5-89697-420-8 <https://doi.org/10.19181/monogr.978-5-89697-420-8.2023> (In Russ.)
18. Yadov V.A. Sotsial'nyi Resurs Individov i Grupp kak Ikh Kapital: Vozmozhnost' Primeneniya Universal'noi Metodologii Issledovaniya Real'nogo Rassloeniya v Rossiiskom Obshchestve. In: Zaslavskaya T.I. (ed.) Kto i Kuda Stremitsya Vesti Rossiyu? Aktory Makro-, Mezo- i Mikrourovnei Sovremennogo Transformatsionnogo Protsessa. The Eighth International Symposium Proceedings; January 19–20, 2001; Moscow, Russia. Moscow: Moscow School of Social and Economic Sciences. 2001:310–318. (In Russ.)
19. Sinyavskaya O.V., Chervyakova A.A., Gorvat, E.S. Factors that Lead to Leaving the Labor Market at the Age of 45 and up in Russia: Role of Job Characteristics, Labor Mobility and Life-Long Learning. *Sotsiologicheskii Zhurnal=Sociological Journal*. 2022;28(2):50–72. <https://doi.org/10.19181/socjour.2022.28.2.8986> (In Russ.)

20. Kozyreva P.M., Smirnov A.I. Social Guarantees and Benefits at Enterprises: Slugged Stabilization (based on RLMS-HSE data, 2000–2022). *Rossiia Reformiruyushchayasya*. 2024;(22):29-51. <https://doi.org/10.19181/ezheg.2024.2> (In Russ.)
21. Anisimov R.I. Working Hours and Social Guarantees of the Precarious Workers (an Attempt at Comparative Analysis). *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Studies*. 2022;(11):100-111. <https://doi.org/10.31857/S013216250021071-1> (In Russ.)
22. Gimpelson V.E. Does the Russian Economy Need Human Capital? Ten Doubts *Voprosy Ekonomiki*. 2016;(10):129-143. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2016-10-129-143> (In Russ.)

Information about the author:

Aleksandr L. Temnitskii – Doctor of Sociology, Associate Professor, Sociological Department, Moscow State Institute of International Relations (University); Leading Researcher, Institute of Sociology of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences

(SPIN-code: 5717-0857) (ResearcherID: I-4615-2018) (Scopus Author ID: 25936831100)

The author declares no conflict of interests.

The article was submitted 15.04.2026; approved after reviewing 19.06.2026; accepted for publication 31.08.2026.