DOI: 10.22394/2070-8378-2018-20-2-17-24

Профессиональная стратификация публичных служащих в Российской Федерации

ЗАЙЦЕВА ЕКАТЕРИНА ВАСИЛЬЕВНА, **кандидат социологических наук, доцент кафедры теории, методологии и правового обеспечения государственного и муниципального управления**
Уральский федеральный университет (620002, Российская Федерация, Екатеринбург, ул. Мира, д. 19). E-mail: e.v.zaitceva@urfu.ru
КОСТИНА СВЕТЛАНА НИКОЛАЕВНА, **кандидат социологических наук, доцент кафедры теории, методологии и правового обеспечения государственного и муниципального управления**
Уральский федеральный университет (620002, Российская Федерация, Екатеринбург, ул. Мира, д. 19). E-mail: s.n.kostina@urfu.ru

Аннотация: В статье государственные и муниципальные служащие рассматриваются в контексте их специфического экономического и профессионального вида деятельности, что позволяет авторам в ходе анализа использовать обобщающее терминологическое словосочетание «публичные служащие Российской Федерации». Авторы исследуют профессиональную стратификацию групп публичных служащих по таким критериям, как экономические и социокультурные ресурсы. В первой части статьи на основе официальных статистических данных рассматривается межпрофессиональная стратификация публичных служащих. В работе делается вывод о достаточно высоком положении данной социально-профессиональной группы в структуре современного российского общества, которое подтверждается высокими уровнями доходов, образования, властных полномочий и общественным признанием. Вторая часть посвящена анализу социального положения государственных гражданских и муниципальных служащих как части группы публичных служащих – внутрипрофессиональной стратификации. Анализ показал, что данная группа значительно дифференцирована по таким критериям, как объем властных полномочий и уровень доходов, которые определяются принадлежностью к уровню службы, территории нахождения и местом в должностной иерархии. Также значительную роль во внутригрупповой дифференциации играет гендерная принадлежность и самоидентификация служащих.

Ключевые слова: публичные служащие, государственные служащие, муниципальные служащие, межпрофессиональная стратификация, внутрипрофессиональная стратификация

Статья поступила в редакцию 6 марта 2018 года.

Костина С.Н., Зайцева Е.В. Профессиональная стратификация публичных служащих в Российской Федерации& *Государственная служба.* 2018. № 2. С. 17–24.

PROFESSIONAL STRATIFICATION OF PUBLIC EMPLOYEES IN THE RUSSIAN FEDERATION

SVETLANA N. KOSTINA, **Cand. Sci. (Sociology), Associate Professor, Chair of Theory, Methodology and Legal Support of State and Municipal Administration**
Ural Federal University (19, ul. Mira, Ekaterinburg, Russian Federation, 620002). E-mail: s.n.kostina@urfu.ru
EKATERINA V. ZAYTSEVA, **Cand. Sci. (Sociology), Associate Professor, Chair of Theory, Methodology and Legal Support of State and Municipal Administration**
Ural Federal University (19, ul. Mira, Ekaterinburg, Russian Federation, 620002). E-mail: e.v.zaitceva@urfu.ru

Abstract: In the article, state and municipal employees are considered in the context of their specific economic and professional activity, which allows authors to use the general terminology phrase 'public servants of the Russian Federation' in the course of analysis. The authors examine the professional stratification of groups of public servants by such criteria as economic and socio-cultural resources. In the first part of the article, on the basis of official statistics, the inter-professional stratification of public servants is considered. The paper concludes that the socio-professional group in the structure of modern Russian society is quite high, which is confirmed by high levels of income, education, power and public recognition. The second part is devoted to the analysis of the social status of state civil and municipal employees as part of a group of public servants - intra-professional stratification. The analysis showed that this group is significantly differentiated by such criteria as the scope of authority and income level, which are determined by belonging to the level of service, territory of location and place in the job hierarchy. Gender identity and self-identification of employees also play a significant role in intra-group differentiation.

Keywords: public employees, civil servants, municipal employees, interprofessional stratification, intra-professional stratification.

Kostina S. N., Zaitseva E. V. Professional stratification of public employees in the Russian Federation. *Gosudarstvennaya sluzhba*. 2018. № 2. P. 17–24. In Russian

Введение

Государственные и муниципальные служащие, как особая группа, практически всегда вызывали противоречивое отношение у населения. При этом в массовом сознании они остаются «чиновниками» без разделения на «государственных» и «муниципальных» служащих, а также лиц, замещающих государственные и муниципальные должности. Зачастую к ним относят и работников государственных и муниципальных учреждений. Такой взгляд находит отражение и в концептуальных попытках объединения работников органов государственной власти и местного самоуправления в группу «публичных служащих» [Борщевский, 2017, С. 49]. Такого подхода мы будем придерживаться в рамках этой статьи.

В данном исследовании мы ставили целью анализ положения публичных служащих как представителей определенного вида экономической деятельности в структуре современного российского общества (межпрофессиональную стратификацию), а также анализ положения государственных гражданских и муниципальных служащих в данной группе (внутрипрофессиональную стратификацию).

Теоретические подходы к профессиональной стратификации публичных служащих

Анализ профессиональной стратификации предполагает наличие определенной профессии как вида экономической деятельности и, соответственно, социально-профессиональной группы как представителей данной профессии.

В научной литературе в настоящий момент не сложилось однозначного понимания понятия «профессия». По мнению А.А. Ангеловского, можно выделить три основных подхода к определению профессии – как общественно-значимому виду трудовой деятельности людей; большой группе людей, объединенных одним видом трудовой деятельности; совокупности конкретных знаний, умений, навыков, а также личных качеств человека [Ангеловский, 2010, С. 307]. Таким образом, понятие «профессия» на макроуровне, с точки зрения процесса, понимается как совокупность форм деятельности, формирующих группу родственных специальностей, а на мегауровне, с точки зрения дифференциации, – как профессиональные группы, реализующие схожие структуры профессиональных компетенций в близких областях профессиональной деятельности. Обобщая различные определения понятия профессии, можно сказать, что существенными признаками выступают ее институциализации: выделение в сложившейся системе разделения труда (род трудовой деятельности); наличие специальных знаний и навыков (или подготовки и опыта работы); реализация экономической функции (в качестве основного источника дохода); существование отдельного вида социальной общности.

Принадлежность к профессии, профессиональной деятельности выступает одним из важнейших критериев определения социального положения индивида и группы в обществе. Причинами появления профессиональной стратификации выступает общественное разделение труда, которое является основополагающим и для образования других форм социальной стратификации (политической и экономической). Профессиональная деятельность индивидов рассматривается в качестве одной из осей обобщенной многомерной стратификации [Николенко, 2014, С. 48].

В свою очередь, профессиональная стратификация может быть рассмотрена как межпрофессиональная (как иерархия профессий и соответствующих им основных профессиональных групп, выделенных на крупные виды или сферы деятельности), и внутрипрофессиональная (как стратификация профессиональных групп внутри одной профессии) [Николенко, 2014, С. 48]. Внутрипрофессиональная стратификация предполагает частное разделение, то есть разделение родов производства на виды и подвиды (например, на отдельные отрасли) и единичное разделение, то есть разделение труда внутри организации, в том числе выделение отдельных технологических операций [Волошина, 2016. С. 88].

Если говорить о публичных служащих, то в укрупненных видах экономической деятельности их можно отнести, согласно ОКВЭД, к разделу «Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование». В данную группу включены работники органов государственной власти и местного самоуправления, организаций социального обеспечения, а также лица, замещающие государственные и муниципальные должности.

Вопрос о существовании отдельной профессии государственных и муниципальных служащих, как рода деятельности внутри публичной службы, остается дискуссионным на протяжении длительного времени. С одной стороны, в отечественных исследованиях государственной и муниципальной службы доказывается и подчеркивается существование особой социально-профессиональной группы государственных (муниципальных) служащих. С другой стороны, до сих пор отсутствует официальная формализация данной профессии – она не обозначена как отрасль в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих, отсутствуют профессиональные стандарты в этой сфере.

Государственная и муниципальная служба в федеральных законах определяется как профессиональная деятельность[1]. Можно ли объединять го-

1 Федеральный закон от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»// http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/; Федеральный закон от 2 марта 2007 года №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»// http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/

сударственную и муниципальную службу в одну профессию? С одной стороны, согласно нормам российского законодательства, муниципальная служба отделена от государственной, а органы местного самоуправления не входят в государственный аппарат. В то же время мы видим направленность государственной политики в этом вопросе на усиление взаимосвязи государственной и муниципальной службы, сближение социального статуса государственных и муниципальных служащих по таким характеристикам, как права и обязанности, ограничения и запреты, система оплаты труда и социальных гарантий. Но, на наш взгляд, самым существенным признаком является характер их труда, который связан с обеспечением реализации полномочий публично-правовых образований, органов государственной власти и местного самоуправления и лиц, замещающих государственные и муниципальные должности [Zaitseva, Kostina, Voronina, 2017. P. 535]. Безусловно, в государственной и муниципальной службе мы находим и ряд других основополагающих признаков профессии – необходимость специальных знаний и навыков; выступление в качестве основного источника дохода.

Межпрофессиональная стратификация публичных служащих

Рассмотрим межпрофессиональную стратификацию публичных служащих. Происходящие в России преобразования привели к тому, что критерии социальной стратификации также претерпели изменения – произошел отказ от одномерных моделей к многомерным. В итоге, актуальным становится ресурсный подход к стратификации [Григорьева, Зайцев, Дыльнова, Селиванова, 2016. С. 379], в рамках которого к ее критериям относят не только экономические ресурсы (размер и источник дохода, наличие собственности), но и социально-культурные – уровень образования (квалификации), образ и стиль жизни, престижность профессии, самоидентификацию. Еще один критерий – политический ресурс, т. е. объем властных и управленческих функций.

Для анализа межпрофессиональной стратификации нами были рассмотрены укрупненные группы работников по видам экономической деятельности (**таблица 1**). Группа работников по виду деятельности «Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование» является второй по численности после работников образования, что уступает только таким отраслям, как образование, здравоохранение, торговля, обрабатывающая промышленность, недвижимость и услуги.

Особенностью публичной службы как профессии выступает нематериальный характер производства, отсутствие физического труда, наличие интеллектуальных и творческих форм труда. По своему содержанию она, согласно концепциям нового менеджеризма и «сервисного государства», приближается к профессиям третичного сектора экономики, которые связаны с оказанием услуг, а по объему властных и управленческих функций практически не имеет аналогов.

Второе измерение межпрофессиональной стратификации связано с социально-экономическими ресурсами, которыми обладают представители той или иной профессии. К ним можно отнести, прежде всего, размер доходов. В различных публикациях высказывается мнение, что заработная плата публичных служащих не конкурентоспособна по сравнению с другими отраслями народного хозяйства. Для сравнения нами был взяты данные официальной статистики по среднемесячной номинальной начисленной заработной плате по видам экономической деятельности за 2016 год[2]. Также мы взяли официальные данные по гражданским служащим на федеральном и региональном уровне и муниципальным служащим.

В целом, размер оплаты труда публичных служащих выше среднего уровня по Российской Федерации. Их среднемесячная заработная плата находится на третьем-четвертом месте среди представителей других видов экономической деятельности в стране, вместе с работниками, занятыми операциями с недвижимым имуществом, и после работников отраслей финансовой деятельности и добычи полезных ископаемых. Из 17 видов экономической деятельности только у двух размер оплаты труда выше, чем у региональных гражданских служащих (финансовая деятельность и добыча полезных ископаемых), и у шести – выше, чем у муниципальных служащих. Нужно отметить, что в основном в отраслях третичной сферы (здравоохранение, образование, коммунальные и социальные услуги, торговля) размер оплаты труда намного ниже, чем у публичных служащих.

Если рассмотреть распределение работников различных видов экономической деятельности по размерам начисленной заработной платы, то группа «государственное управление и обеспечение военной безопасности» скорее относится к среднеобеспеченной. Доля работников со средней зарплатой от 40 до 75 тыс. рублей у анализируемой группы составила 31,5 % от общей численности. По этому показателю среди других видов экономической деятельности данная группа находится на четвертом месте после таких отраслей, как добыча полезных ископаемых, финансовая и страховая деятельности,

2 Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности в Российской Федерации за 2000–2016 гг. // http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/

Таблица 1. Характеристика работников по видам экономической деятельности в Российской Федерации за 2016 год

Виды экономической деятельности	Численность занятых, тыс. чел.	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по видам экономической деятельности		Имеют высшее образование	
		Руб.	% к средней по РФ [3]	Тыс. чел.	%
Всего по Российской Федерации, из них:	72393	36709	100	24216	33,45
Сельское, лесное хозяйство, охота	4863	21755	59	569	11,7
Добыча полезных ископаемых	1579	69936	191	409	25,9
Обрабатывающие производства	10390	34592	94	2797	26,9
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	2336	39629	108	739	31,6
Строительство	5201	32332	88	1277	24,55
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	11540	30030	82	2982	25,84
Гостиницы и рестораны	1836	22041	60	307	16,7
Транспорт и связь	6873	41510	113	1621	23,58
Финансовая деятельность	1600	80289	219	1134	70,87
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	5068	43737	119	2652	52,3
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	5352	43611	119	3035	56,7
Образование	6782	28088	77	3675	54,18
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	5824	29742	81	2030	34,85
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	3147	32197	88	989	31,4
Государственная гражданская служба федеральных государственных органов на центральном уровне [4]	38	115700	315,2	37,8	96,9
Государственная гражданская служба на региональном уровне [5]	685,3	45000	122,6	641,8	94,1 [6]
Муниципальная служба [7]	306,5	37800	103	307,4	79,9

3 Отношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций по видам экономической деятельности к среднероссийскому уровню (в процентах) // http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_36/Main.htm

4 Справка о численности и оплате труда гражданских служащих федеральных государственных органов (центральных аппаратов министерств и ведомств) // http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d01/plat1.htm

5 О численности и оплате труда государственных гражданских и муниципальных служащих на региональном уровне за 2016 год // http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/54-2016.htm

6 Состав кадров государственной гражданской службы Российской Федерации по уровню образования, ветвям власти, уровням управления, категориям и группам должностей на 1 октября 2016 года // http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/trud_2017.pdf

7 О численности и оплате труда государственных гражданских и муниципальных служащих на региональном уровне за 2016 год // http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/54-2016.htm

научные исследования и разработки[8]. По доле работников наиболее высокодоходной группы (более 100 тыс. руб.) «государственное управление и обеспечение военной безопасности» находится на восьмом-девятом месте из двадцати (4,5%).

Следующим критерием межпрофессиональной стратификации выступают социокультурные ресурсы, к которым, прежде всего, нужно отнести образование и престиж. Уровень образования публичных служащих также выгодно отличает данную группу от представителей сфер. Так, в среднем по России среди занятых уровень высшего образования составляет 33%. Наиболее высокая доля работников с высшим образованием в финансовом секторе (70,9%), государственное управление и обеспечение военной безопасности находится на втором месте (56,7%), на третьем – сфера образования

8 Распределение численности работников организаций по размерам начисленной заработной платы по видам экономической деятельности в 2017 году (по данным выборочного обследования за апрель; в процентах) // http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/11c4980041c1bcbf9ee9fe27f9898572

Таблица 2. Распределение государственных гражданских и муниципальных служащих по группам должностей в 2016 г. (чел.)

Группы должностей	Государственные гражданские служащие			Муниципальные служащие
	Всего	Федеральные	Субъектов Российской Федерации	
высшая	14 140	3 195	10 945	22 511
главная	45 235	8 298	36 937	47 300
ведущая	250 209	17 390	232 819	67 699
старшая	359 437	8 680	35 0757	132 504
младшая	51306	686	50 620	37 390

(54,2%). Если брать только публичных служащих, то у них уровень образования еще выше – у гражданских служащих доля лиц с высшим образованием составляет 94,2%, у муниципальных – 79,9%. Такой высокий уровень образования публичных служащих объясняется даже не столько спецификой профессиональной деятельности гражданских и муниципальных служащих, сколько квалификационными требованиями законодательства.

Интересен вопрос о том, как соотносятся уровень доходов и образования публичных служащих и представителей различных профессиональных групп. Мы видим, что по уровню образования группа «государственное управление и обеспечение военной безопасности» примерно соотносится с такими видами деятельности, как «операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг» и «образование», при этом средняя зарплата первой и второй групп практически совпадают с анализируемой и намного превышают данный показатель у третьей группы (**таблица 1**). Если рассматривать только служащих, то конечно, обгоняя все остальные группы по уровню образования, они подчас проигрывают в уровне доходов.

Следующий критерий, характеризующий положение профессиональной группы публичных служащих в структуре российского общества – это престижность профессии. Престиж выступает субъективным критерием стратификации, отражающим восприятие разными социальными группами статуса тех или иных родов занятий. В настоящее время престиж профессии определяется целым рядом показателей – востребованностью специалистов на рынке труда, уровнем интеллектуализации труда, понятными стратегиями карьерного роста, общественным признанием и уровнем материального вознаграждения.

Профессии государственного и муниципального служащего, по данным ежегодно составляемых рейтингов, не входят ни в состав самых востребованных, ни самых высокооплачиваемых, ни самых перспективных. Одним из показателей престижности профессии в глазах общества выступает ее популярность у абитуриентов. В рейтинге направлений высшего образования (бакалавриат и специалитет) «Государственное и муниципальное управление» в 2017 году занимало 56-е место из 243[9], которое можно признать достаточно высоким. Согласно исследованиям ВЦИОМ 2017 года, россияне, выбирая профессии для детей, на второе место поставили профессию военнослужащего, на одиннадцатом месте – полицейского, госслужащие оказались в нижней трети списка[10]. Привлекательность профессии госслужащего упала, по сравнению с 2012 годом.

В итоге, как объективные, так и субъективные показатели говорят о достаточно высоком положении группы публичных служащих в структуре межпрофессиональной стратификации российского общества. Об этом свидетельствуют умственный характер труда, высокий объем властных функций, высокий уровень образования, достаточно высокий уровень дохода, по сравнению с другими видами экономической деятельности.

Внутрипрофессиональная стратификация публичных служащих

Рассмотрим внутрипрофессиональную стратификацию публичных служащих.

В глазах общества государственные и муниципальные служащие остаются высокостатусной группой прежде всего из-за своего властного ресурса. В средствах массовой информации «чиновников» зачастую относят к высшему слою российского общества наравне с «олигархами». В то же время в СМИ постоянно озвучивается позиция самих служащих о неконкурентоспособности их оплаты труда, снижении социального статуса. Можно выделить ряд основополагающих факторов, которые обусловливают дифференциацию внутри данной профессиональной группы – это уровень и ветвь власти; отраслевая принадлежность и территориальная расположенность органа, в котором проходит служба; объем властных полномочий, связанных с замещаемой должностью. Также значение имеют и социально-демографические характеристики – пол, образование, стаж службы.

В Российской Федерации государственная и муниципальная службы чрезвычайно дифференциро-

9 Рейтинг специальностей бакалавриата и специалитета. Сборник вузов России. // http://vuzoteka.ru/вузы/специальности

10 Пресс-выпуск № 3340. ВЦИОМ // https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116138

ваны. Во-первых, государственная служба делится на виды – гражданскую, военную и службу иных видов, к которой относят службу в органах правопорядка, безопасности, таможни и т. д. Во-вторых, гражданская служба, в зависимости от уровня власти, делится на федеральную и субъектов Российской Федерации. Кроме этого, во многом внутрипрофессиональная стратификация зависит от особенностей органа государственной власти, в котором она проходит: от его принадлежности к ветви власти (органы исполнительной власти, аппараты органов законодательной и судебной власти, иные органы); отрасли, в которой орган осуществляет управление; а также его принадлежности к центральному или территориальному аппарату и, соответственно, территории нахождения. Особняком стоит муниципальная служба, которая не входит в систему государственной службы. Однако она также дифференцирована в зависимости от особенностей органов, в которых она проходит (исполнительно-распорядительные, контрольно-счетные органы, аппараты представительных органов, иные органы местного самоуправления, избирательные комиссии), территории их нахождения и их статус. На 1 октября 2016 года в Российской Федерации насчитывалось 720 327 федеральных государственных гражданских служащих, 682 тыс. гражданских служащих субъектов Российской Федерации и 307,4 тыс. муниципальных служащих. Большинство гражданских служащих работает в органах исполнительной власти (587,8 тыс. чел.).

Один из наиболее важных критериев, определяющих внутрипрофессиональную стратификацию публичных служащих – это объем властных полномочий, который определяется замещаемой должностью. Законодательство Российской Федерации подразделяет должности гражданской службы на категории и группы, а муниципальной службы – на группы. На гражданской службе наиболее многочисленной категорией являются специалисты (459 944 чел.), далее идут руководители (126 848 чел.) и обеспечивающие специалисты (97 655 чел.). Наименьшей по численности категорией являются помощники (советники) – 35 880 чел[11]. И на гражданской, и на муниципальной службе преобладают должности старшей группы (**таблица 2**), на втором месте по численности – должности ведущей группы.

Рассмотрим стратификацию данной группы по экономическому критерию – доходу. Как отмечает Г.А. Борщевский, работники аппарата никогда не получали оплаты ниже средней по экономике. Вместе с тем, в последние пять лет определение размера оплаты федеральных гражданских служащих стало более обоснованно с точки зрения связи с уровнем валового внутреннего продукта, чем это было ранее [Борщевский, 2017, С. 49].

Наивысший уровень зарплат наблюдался в центральных аппаратах федеральных органов – 115 тыс. руб[12]. Лидерами по оплате труда являются Аппарат Правительства Российской Федерации (228 475 руб.), Администрация Президента Российской Федерации (218 648 руб.), Счетная палата Российской Федерации (180 691 руб.), Совет Федерации (176 149 руб.), Государственная Дума (154 848 руб.). Средняя зарплата более ста тысяч рублей наблюдалось у служащих еще ряда центральных ведомств – Конституционного и Верховного суда, Управления делами Президента Российской Федерации, Центральной избирательной комиссии, шести министерств (МЧС, МИД, Министерства по развитию Дальнего Востока, Минэкономразвития, Минфина, Минюста), трех служб (Федерального казначейства, Федеральной налоговой службы, Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору) и Федерального агентства специального строительства. Всего в государственных органах со средней оплатой труда более ста тысяч рублей работало 25 931 гражданских служащих, что составляет 68% от численности гражданских служащих в федеральных государственных органах.

Средняя зарплата менее 60 тыс. рублей присутствовала только у работников Следственного комитета и трех федеральных агентств – по делам национальностей, по недропользованию, по делам молодежи.

Отмечен нарастающий разрыв в оплате между центральным и территориальным аппаратом федеральных органов. Если в 2003 году работники территориальных подразделений получали 80% от зарплаты своих коллег в центральном аппарате, то к 2014 году эта доля сократилась до 26%. Таким образом, дифференциация в оплате в федеральных органах остается недопустимо высокой.

Отношение среднемесячной начисленной заработной платы гражданских служащих органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации к заработной плате гражданских служащих территориальных органов федеральных органов исполнительной власти колеблется от 84,9–88,6% (в пяти субъектах Российской Федерации) до 2,0–2,2 раза (в четырех субъектах Российской Федерации)[13].

11 Состав работников, замещавших государственные (муниципальные) должности и должности государственной гражданской (муниципальной) службы, по полу, возрасту, стажу работы, образованию: Бюллетень Федеральной службы статистики // http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1237818141625

12 Справка о численности и оплате труда гражданских служащих федеральных государственных органов (центральных аппаратов министерств и ведомств) за 2016 год // http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d01/plat1.htm

13 О численности и оплате труда государственных гражданских и муниципальных служащих на региональном уровне за 2016 год //http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/54-2016.htm

Еще одно измерение стратификации, которое является в России одним из наиболее актуальных – это региональная дифференциация зарплат. Лидерами по размеру средней зарплаты служащих в 2016 году являлись Ямало-Ненецкий автономный округ (74 900 руб. у служащих территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, 165 935 руб. у региональных служащих и 135 956 у муниципальных) и Чукотский автономный округ (соответственно – 91 391, 105 597 и 99 520 руб.). Анализ среднемесячной заработной платы государственных гражданских и муниципальных служащих за 2016 год показал, что во всех регионах (кроме Москвы) средняя зарплата гражданских служащих субъекта Российской Федерации выше, чем в среднем по региону. При этом превышение составляет до двух раз (Оренбургская область) и более (Хабаровский край) [14].

Несколько иная ситуация у служащих территориальных органов федеральных органов исполнительной власти – в восьми субъектах их зарплата ниже, чем среднерегиональная (Московская область, Москва, Ленинградская область, Санкт-Петербург, Тюменская область, ХМАО – Югра, Сахалинская область).

Хуже ситуация у муниципальных служащих – их средняя зарплата ниже, чем по региону, в 39 субъектах Российской Федерации. При этом разброс зарплат изменяется почти восьмикратно – от 135 956 рублей в ЯНАО до 17 383 рублей в Псковской области. В наихудшей ситуации оказались служащие Москвы – во всех рассмотренных группах средняя зарплата ниже, чем по городу в целом.

Кроме уровня доходов, велика роль самоидентификации в определении социального положения личности и группы. Во мнениях как населения, так и самих служащих, происходят изменения оценки обеспеченности работников данной профессии. Так, по результатам опросов, проведенных РАНХиГС [Барциц, Борщевский, Магомедов, 2018, С. 33–36], в 2006 году значительная часть населения (почти треть опрошенных) и экспертов оценивали госслужащих как высокообеспеченную категорию работников. В 2012 году оценки обеспеченности ухудшились, а в 2017 году вновь резко возросли. Государственные служащие по самооценкам в основном относят себя к среднеобеспеченным и высокообеспеченным социальным слоям.

Если говорить о социокультурных ресурсах, таких, как критерии стратификации публичных служащих, прежде всего необходимо отметить высокую однородность данной группы по уровню образования. Большая доля лиц без высшего образования у муниципальных служащих в группе публичных служащих объясняется большей удельной численностью старших и младших должностей муниципальной службы, к которым не предъявляется требование обязательности высшего образования, а также нехваткой квалифицированных кадров в муниципалитетах.

Скорее, можно говорить о внутрипрофессиональном неравенстве публичных служащих по гендерному признаку. На протяжении последних двадцати лет на гражданской и муниципальной службе сохраняется гендерная асимметрия: большинство служащих (более 70%) – женщины, причем их больше на муниципальной службе. При этом сохраняется тенденция, когда мужчины чаще занимают более высокие, в том числе руководящие должности. Так, на муниципальной службе соотношение мужчин и женщин на должностях высшей группы составляет 0,85:1, старшей группы – 0,18:1. На гражданской службе соотношение мужчин и женщин на должностях высшей группы составляет 1,46:1, старшей группы – уже 0,33:1.

Подводя итоги, можно рассмотреть внутрипрофессиональную стратификацию публичных служащих с точки зрения классической теории П. Сорокина, который выделил такие ее характеристики, как высота, этажность и профиль [Сорокин, 1992. С. 361]. Группа публичных служащих обладает наибольшей высотой внутрипрофессиональной стратификации, которая обеспечивается централизованным типом управления в органах власти и склонностью к линейным организационным структурам, усиливается большой разницей в подчинении низших групп должностей высшим, их высокой зависимостью по отношению к последним, сильной дифференциацией оплаты труда от низших должностей к высшим должностям государственной и муниципальной службы. Налицо крайне высокая степень высоты внутрипрофессиональной стратификации – профессиональная монархия, которая приводит к росту внутрипрофессиональной стратификации публичных служащих.

Во-вторых, наблюдается значительная этажность государственной и муниципальной службы. На увеличение числа уровней влияет не только ее иерархичность, не только размер самой системы в масштабах страны, но и большое количество сотрудников, законодательная ранжированность системы, наличие нескольких ветвей власти, что придает ей пирамидальную форму и усиливает ее централизованность. В-третьих, профиль внутрипрофессиональной стратификации публичных служащих. Он представлен большей частью служащими-женщинами среднего профессионального слоя с достаточно большим стажем работы.

14 О численности и оплате труда государственных гражданских и муниципальных служащих на региональном уровне за 2016 год // http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/54-2016.htm

Выводы

Во-первых, анализ межпрофессиональной стратификации группы публичных служащих показал достаточно высокое ее положение в современном российском обществе, что выражается в высоком уровне властных полномочий представителей данной группы, высоком уровне образования, достаточно высокой заработной плате. В то же время анализ говорит о неоднородности экономического положения данной группы в региональном разрезе и по ветвям власти. В самом выигрышном положении находятся гражданские служащие субъектов, в наиболее худшем – муниципальные служащие и все категории служащих Москвы.

Во-вторых, анализ внутрипрофессиональной стратификации публичных служащих показал неоднородность данной профессиональной группы по ряду показателей. Во-первых, это значительная дифференциация по статусному положению представителей группы – в ней преобладают служащие, замещающие достаточно невысокие должности (старшей группы). Во-вторых, это уровень заработной платы: он зависит от вида службы (средняя заработная плата государственных служащих выше, чем муниципальных), от уровня публично-правового образования, а также от того, в каком органе работают служащие (высший уровень зарплат наблюдается в аппарате Правительства Российской Федерации и центральных аппаратах федеральных органов). В-третьих, социокультурные ресурсы – в меньшей степени исследуемая группа дифференцирована по уровню образования и в большей – по гендерному признаку.

Литература

Ангеловский А.А. Анализ понятий профессия, профессиональное сознание, профессиональная деятельность, профессионализм // *Известия Самарского научного центра РАН*. 2010. № 5 (2). С. 306–314.

Барциц И.Н., Борщевский Г.А., Магомедов К.О. Современное состояние и тенденции развития государственной гражданской службы в России: аналитический доклад / И.Н. Барциц, Г.А. Борщевский, К.О. Магомедов. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2018. 136 с.

Борщевский Г.А. Направления институциональной трансформации государственной службы // *Управление*. 2017. №. 1 (15). С. 41–54.

Волошина И.А., Новиков П.Н., Зуев В.М. Понятие профессии в составе профессионально-трудовой и образовательной терминологии // *Национальные интересы: приоритеты и безопасность.* 2016. №10 (343). С. 85–97.

Григорьева О.А., Зайцев Д.В., Дыльнова З.М., Селиванова Ю.В. Трансформация социальной структуры России в контексте глобализации // *Изв. Сарат. ун-та* Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2016. № 4. С. 378–381.

Николенко Н.А. Профессиональная стратификация как социальный феномен: теоретические подходы и методы изучения // *Вестник Волгоградского государственного университета*. Серия 7: Философия. Социология и социальные технологии. 2014. №. 6. С. 44–54.

Сорокин П.А. Человек, цивилизация, общество / М.: Изд-во полит. лит-ры, 1992. 543 с.

Zaitseva E., Kostina S., Voronina L. Professional stratification of public servants in the Russia as a factor of the modernization of the public administration system / 4th International Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences and Arts. Ancience science. Conference proceedings. Volume III. Sociololgy & Healthcare. 2017. Bulgaria. P. 533–541.

References

Angelovskii A. A. The analysis of concepts of profession, professional consciousness, professional activity, professionalism // *Izvestiia Samarskogo nauchnogo tsentra RAN*. 2010. №5 (2). P. 306–314. In Russian

Bartsits I. N., Borshchevskii G. A., Magomedov K. O. Current state and development trends of the state civil service in Russia: analytical report / Bartsits I. N., Borshchevskii G. A., Magomedov K. O. – Moskva: Publishing house 'Delo' RANEPA, 2018. P. 136. In Russian

Borshchevskii G. A. Directions of institutional transformation of public service // *Upravlenie*. 2017. №. 1 (15). P. 41–54. In Russian

Grigorieva O. A., Zaitsev D. V., Dylnova Z. M., Selivanova U. V. Transformation of Russia's social structure in the context of globalization // *Izv. Sarat. un-ta Nov. ser. Ser. Sotsiologiia. Politologiia.* 2016. №4. P. 378–381. In Russian

Nikolenko N. A. Professional stratification as a social phenomenon: theoretical approaches and methods of study // *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia 7: Filosofiia. Sotsiologiia i sotsialnye tekhnologii.* 2014. №. 6. P. 44– 54. In Russian

Sorokin P. A. Human, civilization, society. – Moskva: Izd-vo polit. litry, 1992. 543 P. In Russian

Voloshina I. A., Novikov P. N., Zuev V. M. The concept of profession as part of professional-labor and educational terminology // Natsionalnye interesy: prioritety i bezopasnost. 2016. №10 (343). P. 85–97. In Russian

Zaitseva E., Kostina S., Voronina L. Professional stratification of public servants in the Russia as a factor of the modernization of the public administration system / 4th International Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences and Arts. Ancience science. Conference proceedings. Volume III. Sociololgy & Healthcare. Bulgaria. P. 533–541. In English