

Глава 7

РАБОЧИЕ: НОВЫЕ ВНУТРИКЛАССОВЫЕ РАЗЛИЧИЯ

Суть выводов исследователей постиндустриального общества относительно судьбы рабочего класса сводится к следующему постулату: к концу XX века свою историческую миссию он выполнил, уступив ведущие позиции средним классам [1]. Этот совокупный эффект был следствием ряда взаимосвязанных процессов. Во-первых, в течение минувшего века *численность рабочего класса снизилась* вдвое. Сокращение традиционных групп пролетариата в развитых обществах Запада происходило в виде волн: за счет технических и технологических инноваций, экспансии сферы услуг, повышения роли образования и класса профессионалов. Во-вторых, параллельно с сокращением численности шло *снижение роли* традиционно понимаемого рабочего класса. По мнению исследователей, к концу 1980-х годов на фоне резкого спада значения индустриального сектора хозяйства буржуазия и пролетариат — как основные антагонисты и носители ценностей индустриального строя — уже не определяют ни перспективу, ни динамику социального развития. Одновременно стали различимы очертания нового доминантного социального конфликта — между носителями и не-носителями знания. В-третьих, внутри рабочего класса *нарастала внутренняя дифференциация, принципиально изменялись его качественные характеристики*. Если ранее, по мнению экспертов, он представлял собой достаточно однородную и сплоченную социальную группу, то теперь большинство его представителей разобщены и весьма разнородны по образовательному уровню, доходам и моделям потребления. Внутри рабочего класса сформировалось две большие группы, имеющие различные характеристики и интересы: квалифицированные работники

индустриального сектора (которые по благосостоянию и социальному положению примыкают к средним слоям общества), и неопролетариат (работники неквалифицированного труда, не требующего особой подготовки, низкооплачиваемого, почти не охваченные профсоюзами, лишенные определенной классовой принадлежности и находящиеся под постоянной угрозой потерять работу). В связи с этим в западной социологии в 1970–1980-е годы обосновывался ряд концепций неоднородности рабочего класса: «рабочей аристократии», «состоятельных рабочих», «старого и нового рабочего класса» [2, с. 252–254].

Советские же социологи в этот период выделяли принципиально иные тенденции в развитии отечественного рабочего класса [3–5]. Во-первых, отмечался *поступательный рост численности* рабочего класса (в начале 1980-х годов он составил уже две трети занятых). Во-вторых, подчеркивалось *нарастание его экономического и социального потенциала*, формирование объективных предпосылок выполнения им роли «основной производительной и социальной силы социалистического общества». В-третьих, фиксировалось *изменение качественных характеристик*, однако не в сторону увеличения оснований и масштаба неравенства, а напротив, перспектив преодоления классовых различий между рабочими и колхозниками, сближения рабочих и интеллигенции.

Разумеется, идеологический тезис о преодолении и преодолённости как межклассовых, так и внутриклассовых различий советскими социологами не оспаривался. Однако исследователи 1980-х годов отстаивали мнение, что внутри рабочего класса наблюдаются значительные различия. Его структура рассматривалась по ряду критериев (которые, впрочем, применимы в классовом анализе вообще независимо от типа общества — будь то советское, постсоветское или западное): по полу, возрасту, месту жительства, уровню образования, занятости в определенных отраслях общественного производства, уровню квалификации, а также по величине заработной платы, отношению к труду, уровню культуры и пр.

Несмотря на то, что советские социологи описывали рабочий класс как высоко дифференцированную общность, эти внутренние различия не воспринимались ими как социально значимые.

Например, признавая, что между наладчиком автоматической линии и грузчиком с начальным образованием имеются значительные различия социально-профессиональных позиций и характеристик, социологи одновременно подчеркивали, что этих рабочих объединяет единое отношение к средствам производства, поэтому они в равной мере участвуют в общественной организации труда, у них единые интересы и участие в способе распределения материальных благ по труду [3, с. 120]. Этим принципиальным единством нивелировалась значимость всех внутренних различий. Таким образом, базисная методологическая интенция исследователей была все-таки эгалитаристской. Они представляли рабочий класс как группу, имеющую (несмотря на значительную внутреннюю гетерогенность) единую идеологию, сходные интересы, экономические и политические ориентации. Все названные выше крупные монографические исследования рабочего класса СССР середины 1980-х исходили из «перспективного анализа» и единодушно предсказывали нарастание прогрессивных тенденций преодоления внутриклассовых различий.

И сейчас не важно, были ли выделенные советскими социологами тенденции объективно присущи рабочему классу или отражали идеологически лояльные представления исследователей. Политические и экономические реформы последних двадцати лет привели к принципиальным изменениям социальной структуры украинского общества, в том числе кардинально повлияли на судьбу рабочего класса. Во-первых, численно он сократился более чем вдвое, оставшись, тем не менее, наиболее многочисленной социальной группой [6]. Во-вторых, потеряв свои идеологические преференции, он теперь даже номинально не обладает статусом главного социального актора, определяющего тенденции эволюции украинского общества и ныне, по мнению экспертов, располагает исключительно адаптационным потенциалом [7]. В-третьих, внутри самого рабочего класса происходили качественные изменения.

В первую очередь рассмотрим динамику морфологических различий внутри рабочего класса и проанализируем новые внутриклассовые гетерогенности (новые как по своим причинам, так и по масштабам), возникшие вследствие структурных экономических и политических сдвигов. Для эмпирического анализа различ-

ных срезов качественного состава рабочего класса и реализации поставленных задач обратимся к данным Государственного комитета статистики Украины и социологического мониторинга, проведенного Институтом социологии НАН Украины в 1994–2005 годах на репрезентативной для украинского населения выборке (1800 человек). Эта эмпирическая база позволяет не только отразить современную структуру рабочего класса в Украине, но и проанализировать ее динамику за последние двадцать лет.

7.1. ДИНАМИКА МОРФОЛОГИЧЕСКОЙ СТРУКТУРЫ

Демографическая структура украинского рабочего класса действительно изменялась в указанное десятилетие, хотя и не слишком радикально. **По полу** в составе рабочих традиционно сохраняется диспропорция – это преимущественно мужской труд. Так, в 2005 году, согласно данным мониторинга, группа рабочих на две трети (65,5%) состояла из мужчин и на треть (34,5%) – из женщин. Причем диспропорция в большей мере выражена среди квалифицированной части рабочих, где доли мужчин и женщин составили 68,3% и 31,7%, а среди занятых неквалифицированным физическим трудом – соответственно 57,4% и 42,6%. Данные мониторинга свидетельствуют, что за последние 12 лет наметилась тенденция феминизации рабочего класса. На это указывает факт уменьшения доли мужчин среди квалифицированных рабочих с 73,9% в 1994-м до 68,3% в 2005 году. Многие исследователи отмечают, что общая тенденция на протяжении 1990-х годов была такова: в связи с сокращением объемов производства, ухудшением условий труда и низкой заработной платой мужчины, составлявшие ранее основной костяк рабочих, покидали ставшие социально и материально непривлекательными рабочие места, которые заполнялись женщинами. И наоборот, женщины вытеснялись с престижных высокооплачиваемых рабочих мест – их занимали мужчины [8, с. 23].

Возрастной состав рабочего класса в 2005 году представлен 23,9% молодых людей до 30 лет, 69,6% – 30–55-летних, 6,5% – людей старше 55 лет. (Возрастные различия среди квалифицированных и неквалифицированных рабочих не выявлены.) Имеющиеся в нашем распоряжении данные не подтверждают довольно распро-

страненное среди социологов мнение о старении рабочего класса. Напротив, с 1994 года фиксируется значимое увеличение в его составе доли молодежи 18–30 лет с 16,9% до 23,9%. По сведениям Госкомстата Украины, доля молодых работников до 35 лет больше всего в сфере торговли (42,5%) и меньше всего – в сельском хозяйстве (23,6%), в отрасли же отелей и ресторанов – 34,5%, в промышленности – 31,3%, на транспорте – 28,3%, в строительстве – 26,0% [9, с. 82]. Столь заметная дифференциация дает основание предположить, что в различных отрядах рабочего класса происходят разнонаправленные процессы: в одних – его старение, в других – напротив, омоложение.

Образовательная структура рабочих за изучаемый период не претерпела существенных изменений: в 2005 году 4,1% имели высшее образование, 21,6% – среднее специальное, 48,3% – среднее и 26,0% – начальное или неполное среднее. Естественно, сохраняются различия в образовательных характеристиках занятых квалифицированным и неквалифицированным трудом: среди первых вдвое больше получивших среднее специальное образование и в полтора раза меньше имеющих начальное или неполное среднее.

Поселенческая структура рабочих также осталась неизменной с советских времен – в 2005 году три четверти составил городской рабочий класс (5,5% проживали в Киеве, 41,3% – в крупных и 28,6% – в небольших городах) и четверть (24,7%) – сельский. Причем в селе сконцентрирована треть всех неквалифицированных рабочих и только каждый пятый квалифицированный.

Различия в квалификации труда, представляя вертикальный срез структуры рабочего класса, в наибольшей степени влияют на экономический и социальный статус рабочих, что выражается в различиях в уровне оплаты труда, гарантиях занятости, привилегиях, престиже. Профессионально-квалификационная дифференциация работников, в том числе и рабочих, отражена в Государственном классификаторе профессий, разработанном согласно Международным стандартам классификации занятий (ISCO–88) и применяемом в Украине с 1995 года. Среди содержащихся в нем девяти категорий пять последних объединяют работников физического труда, а именно: рабочие сферы торговли и бытовых услуг; квалифицированные рабочие сельского и лесного хозяйства, рыболовства и рыболовства; квалифицированные рабочие с инстру-

Таблица 7.1
 Классификация рабочих по профессионально-квалификационным признакам (1996–2002)*

Категории	1996		1998		2000		2002		% к 1996
	тыс.	%	тыс.	%	тыс.	%	тыс.	%	
Всего занятых	24114,0	100,0	22998,4	100,0	20419,8	100,0	20400,7	100,0	84,6
1. Законодатели, высшие государственные служащие, руководители	1691,1	7,0	1602,8	7,0	1459,8	7,2	1495,3	7,3	88,6
2. Профессионалы	3224,8	13,4	3065,5	13,3	2635,0	12,9	2602,5	12,7	80,7
3. Специалисты	3258,0	13,5	3256,1	14,2	3061,1	15,0	2789,8	13,6	85,6
4. Технические служащие	1582,9	6,6	1200,1	5,2	845,1	4,2	900,9	4,4	56,9
5. Рабочие сферы торговли и бытовых услуг	1374,9	5,7	2411,8	10,5	2305,1	11,3	2575,6	12,6	187,3
6. Квалифицированные рабочие сельского и лесного хозяйства, рыболовства и рыболовства	1204,2	5,0	1834,0	8,0	616,8	3,0	459,1	2,3	38,1
7. Квалифицированные рабочие с инструментом	4103,8	17,0	1877,2	8,2	2725,7	13,3	2753,7	13,5	67,1
8. Операторы и сборщики оборудования и машин	1967,7	8,2	2166,8	9,4	3152,0	15,4	3000,4	14,7	152,5
9. Простейшие профессии	5706,6	23,7	5584,1	24,3	3619,2	17,7	3823,4	18,7	70,0

* Источник: [10, с. 229]

ментом; операторы и сборщики оборудования и машин; рабочие простейших профессий. Ответ на вопрос, как распределены рабочие по этим категориям, дают данные Госкомстата Украины (строки 5–9 табл. 7.1). В целом же работники физического труда в 2002 году составили около двух третей (61,8%) всех занятых, причем их доля с 1996 года существенно не изменилась (59,5%).

Среди российских социологов сложилось мнение о деквалификации рабочего класса на протяжении 1990-х годов на основании сокращения численности квалифицированных рабочих и роста числа неквалифицированных [11, с. 48]. Данные же Госкомстата Украины названную тенденцию подтверждают лишь частично. Относительно неквалифицированных рабочих обнаруживается нечто противоположное: в Украине за период с 1996 по 2002 год доля рабочих простейших профессий не возросла (как в России), а снизилась почти на треть – с 23,7% всех занятых до 18,7%. Вместе с тем в слое квалифицированных «синих воротничков» происходили разновекторные процессы. Так, более чем в два раза увеличилась доля рабочих сферы торговли и бытовых услуг, в полтора – операторов и сборщиков оборудования и машин. В то же время почти втрое сократилась доля квалифицированных рабочих сельского, лесного и рыбного хозяйств, на треть – квалифицированных рабочих с инструментом.

Данные социологического мониторинга также не свидетельствуют о росте числа неквалифицированных рабочих, хотя сокращение квалифицированных – налицо. В течение десятилетия (с 1994 по 2003 год) происходило последовательное уменьшение доли квалифицированных рабочих с 19,3% до 13,1%. В итоге численность этой категории в 2003 году составляла две трети (68,0%) от ее численности в 1994 году. Между тем опросы 2004 и 2005 годов показывают, что этот негативный процесс, похоже, приостановлен, и даже зафиксирован рост численности квалифицированных рабочих до 15,9%, что уместно связывать с ростом экономики Украины в начале столетия. А вот численность рабочих неквалифицированного труда (идентифицируемых в анкете как «разнорабочий, подсобный рабочий») в течение десятилетия оставалась практически стабильной – 4,8% в 1994 году и 5,7% в 2005.

Отраслевая структура рабочего класса СССР была представлена следующими отрядами: индустриальный (38,4%), аграрный (13,8%), отряд транспорта и связи (12,0%), строительства (10,7%), торговли, общественного питания, материально-бытового снабжения и сбыта, заготовок (9,4%), отряд ЖКХ и непроизводственных видов бытового обслуживания (4,9%), прочие (10,8%) [5, с. 131]. В современной Украине принят новый стандарт учета отраслевой занятости («Классификатор видов экономической деятельности» (КВЭД), утвержденный в 1996 году), что не позволяет прямо сопоставлять данные об отраслевой структуре рабочих советского и постсоветского периодов. Однако и в настоящее время наиболее многочисленными группами остаются рабочие промышленности, сельского и лесного хозяйства, транспорта, торговли, строительства (табл. 7.2). Все эти группы численно сократились с 1995 года, однако их удельный вес среди занятых в экономике существенно не изменился (кроме работников сельского и лесного хозяйств, а также строительства, доли которых уменьшились).

Рабочие разных отраслей заметно стратифицированы по оплате и условиям труда. Если в советское время в наиболее выгодном положении находились рабочие предприятий военно-промышленного комплекса (не только в оплате труда, но и в шансах на получение жилья, качественных услуг здравоохранения и отдыха, на приобретение автомобиля, товаров длительного пользования), то в период рыночных реформ они пострадали больше других. Сейчас происходит рекомпозиция отраслевой иерархии, но, во-первых, сохраняется высокая межотраслевая дифференциация рабочих в сфере оплаты труда: работники транспорта и связи получали в 2004 году в среднем 843 грн, промышленности — 743, а вот работники торговли — 509 грн, рыбного хозяйства — 375, сельского хозяйства — 295 [9, с. 236]. Во-вторых, разным отраслям присуща разная интенсивность межквалификационной (междолжностной) стратификации в оплате труда. Если в отраслях с низкой заработной платой (например, в сельском хозяйстве) преобладает «уравниловка», то в отраслях с высокой оплатой (авиационный и водный транспорт, транспортные услуги, производство продуктов нефтепереработки) межквалификационные соотношения в уровнях

РАБОЧИЕ: НОВЫЕ ВНУТРИКЛАССОВЫЕ РАЗЛИЧИЯ

оплаты труда существенно превышают соответствующие европейские стандарты [12, с. 21].

Таблица 7.2

**Численность наемных работников
по видам экономической деятельности***

Виды деятельности	1995		2004		% 2004 к 1995
	тыс.	%	тыс.	%	
Всего	18252	100,0	11316	100,0	62,0
Сельское и лесное хозяйство	3888	21,3	1272	11,2	32,7
Рыбное хозяйство	28	0,2	19	0,2	67,9
Промышленность	5485	30,1	3408	30,1	62,1
Строительство	1037	5,7	441	3,9	42,5
Оптовая и розничная торговля	988	5,4	590	5,2	59,7
Отели и рестораны	222	1,2	78	0,7	35,1
Транспорт и связь	1400	7,7	981	8,7	70,1
Финансовая деятельность	169	0,9	189	1,7	111,8
Операции с недвижимостью	859	4,7	545	4,8	63,4
Государственное управление	549	3,0	551	4,9	100,4
Образование	1759	9,6	1598	14,1	90,8
Охрана здоровья и социальная помощь	1396	7,6	1273	11,2	91,2
Коллективные, общественные и личные услуги	472	2,6	371	3,3	78,6

* Статистичний щорічник України за 2004 рік. – К., 2005. – С. 402.

7.2. НОВЫЕ СТРУКТУРНЫЕ ГЕТЕРОГЕННОСТИ

Наряду с вышеназванными традиционными различиями внутри рабочего класса (по полу, возрасту, образованию, квалификации, отраслевой принадлежности) возникли новые, детерминированные объективными обстоятельствами трансформирующегося общества и стратегиями адаптации рабочих. Основания этих различий менее очевидны, но предопределяют в настоящем значимые линии (срезы) дифференциации в рабочей среде. Рассмотрим эти новые различия детально.

Рабочие государственных и частных предприятий — принципиально новая дифференциация внутри рабочего класса, обусловленная занятостью в определенном секторе экономики. Она возникла во второй половине 1980-х годов вследствие диверсификации форм собственности предприятий (государственная, кооперативная, частная и др.). За изучаемый период состав рабочих по занятости в этих секторах экономики интенсивно изменялся, а направленность этой динамики состояла из государственного сектора в частный.

По данным мониторинга, с 1994 по 2005 год доля рабочих, занятых в государственном секторе, снизилась почти наполовину — с 86,7% до 46,0%, а занятых в частном секторе соответственно возросла с 7,8% до 48,6%. Столь выразительная динамика, с одной стороны, фиксирует смену формального статуса предприятий и их работников в процессе приватизации, а с другой — отражает реальные процессы трудовой мобильности рабочих, которые вынужденно или добровольно меняли место работы, поскольку частные предприятия предлагали лучшие карьерные возможности, условия труда и оплаты. На сегодняшний день почти равные доли рабочих заняты в государственном (46,0%) и частном (48,6%) секторах экономики. В то же время среди специалистов это соотношение составляет 71,6% и 20,6%, а среди служащих — 62,6% и 34,4%.

Согласно данным Госкомстата Украины, в отраслях, где сосредоточены «синие воротнички», доминирующей формой собственности становится частная, удельный вес которой, например, в промышленности и строительстве составляет три четверти занятых, а в сельском и рыбном хозяйствах еще больше (табл. 7.3). В отраслях же традиционной занятости специалистов и служащих (образование, здравоохранение, государственное управление и др.) доля занятых в частном секторе значительно ниже. Это означает, что рабочие в большей мере включались в рыночные отношения, сталкиваясь со всеми теми проблемами переходного периода, которые сопутствовали смене формы собственности и экономических отношений как вне, так и внутри предприятий.

Таблица 7.3

Количество работников по видам собственности
и видам экономической деятельности в 2004 году*

Виды деятельности	Общее число штатных работников, тыс. чел.	В том числе по формам собственности, %		
		Государственная и государственнo-корпоративная	Коммунальная и коммунально-корпоративная	Частная
Всего	11316,1	26,2	26,6	47,2
Сельское хозяйство	1173,5	7,9	0,8	91,3
Лесное хозяйство	99,3	89,8	7,2	3,0
Рыбное хозяйство	19,2	15,9	0,3	83,8
Промышленность	3408,3	21,5	5,3	73,2
Строительство	440,9	19,7	2,2	78,1
Оптовая и розничная торговля	590,0	3,3	5,2	91,5
Отели и рестораны	78,3	8,4	13,4	78,2
Транспорт и связь	980,7	60,9	8,3	30,8
Финансовая деятельность	188,7	9,1	0,4	90,5
Операции с недвижимостью	544,6	41,1	27,8	31,1
Государственное управление	550,6	71,3	28,6	0,1
Образование	1597,6	30,4	67,4	2,2
Охрана здоровья и социальная помощь	1272,5	13,4	82,5	4,1
Коллективные, общественные и личные услуги	370,7	13,1	65,4	21,5

* Праця України 2004 : Статистичний збірник. – К., 2005. – С. 201.

В государственном и частном секторах концентрируются рабочие с различными характеристиками, прежде всего по возрасту. Так, молодых рабочих до 30 лет в полтора раза больше в частном секторе, чем в государственном (36,9% против 20,6%), а людей среднего возраста (30–55 лет) заметно меньше (соответственно 59,7% и 71,9%). Выбор рабочими разного возраста в качестве места работы предприятия определенной формы собственности предопределен, вероятно, несовпадающими обстоятельствами и мотивами.

Общепризнанным преимуществом занятости на частных предприятиях принято считать более высокую оплату труда. Однако мнение о том, что в частном секторе работать экономически выгоднее, не подтверждается официальной статистикой. Данные Госкомстата Украины относительно заработной платы работников на предприятиях разных форм собственности свидетельствуют, скорее, об обратном: в 2004 году она была значительно выше у работников государственного сектора (739 грн), чем частного (621 грн) и коммунального (386 грн) [9, с. 236]. Причем этот факт справедлив для всех отраслей, где сосредоточены работники физического труда. Так, соотношение заработной платы работников государственных и частных предприятий в промышленности составляет 841 и 731 грн, в строительстве – соответственно 808 и 687, на транспорте и в связи – 930 и 739, в сфере торговли – 859 и 495, в сельском хозяйстве – 382 и 287. Объяснить несоответствие официальных цифр и общественного мнения можно, пожалуй, только обширной практикой теневых отношений в оплате труда, характерных для частного сектора экономики. Ради более высокой зарплаты рабочие часто соглашаются на условия трудового найма либо вовсе без оформления трудового договора и уплаты налогов, либо комбинированно – когда одна часть оплаты труда производится официально, с уплатой налогов, а другая – в «конверте».

Кроме теневого происхождения сравнительно высоких заработков частные предприятия (особенно малые) имеют еще один недостаток – они редко предоставляют своим рабочим «социальный пакет», предусмотренный на государственных предприятиях. Как правило, они не гарантируют занятости на длительную перспективу, выплату пособий в случае сокращения штатов, оплату больничных листов, не предоставляют ежегодный оплачиваемый отпуск, не отчисляют в полном объеме налоги в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования и пр.

В структуре мотивации молодежи и людей среднего возраста эти две ценности – сравнительно высокий доход и социальные гарантии – имеют разный вес. Рабочие среднего и старшего возраста предпочитают занятость на государственных предприятиях и в качестве основного аргумента предпочтений называют социаль-

ные гарантии, стабильную занятость, легальную схему оплаты труда, которые в сумме уравнивают невысокий заработок. Кроме того, удерживающим их на государственных предприятиях «якорем» являются сила привычки, высокая степень адаптации в коллективе, ценный запас профессиональных навыков и квалификации. А вот молодежь чаще выбирает занятость на частных предприятиях. С одной стороны, это добровольная стратегия — ведь молодое поколение, как правило, еще не думает о пенсионном обеспечении в будущем. Кроме того, они разочарованы в государственной социальной политике (на примере родителей, получающих маленькие пенсии за многолетний добросовестный труд), а поспеку рассчитывают в первую очередь на самих себя, предпочитая социальным гарантиям максимально возможную зарплату. С другой стороны, эта стратегия является вынужденной, поскольку молодые люди не всегда имеют возможность устроиться на государственное предприятие, предлагающее достойную оплату труда и возможность карьерного роста.

Наемные и самозанятые рабочие — новая дифференциация в среде украинского рабочего класса, основанная на различиях в статусах занятости. Среди «синих воротничков» теперь есть не только наемные работники (как в советское время), но и самозанятые. Среди социологов ведется дискуссия: включать ли в рабочий класс слой самозанятых рабочих? Ведь, с одной стороны, они заняты исключительно физическим трудом, а с другой — это труд на условиях индивидуальной трудовой деятельности или в кооперативах без наемного труда, что предполагает высокую степень автономии трудовой деятельности и принятия решений. Согласно схеме классов Дж. Голдторпа, эти рабочие относятся к одному из трех промежуточных классов (а именно к IV — «мелкие собственники, самозанятые, фермеры») [6, с. 11]. По мнению же ряда марксистски ориентированных российских социологов — к рабочему [13, с. 23–24].

Феномен самозанятости среди работников физического труда поднял тему обуржуазивания рабочего класса в постсоветских странах. Как известно, он выражается, с одной стороны, в отказе рабочих от статуса наемного работника и переходе в ряды буржуа, то есть в отряд мелких предпринимателей или самозанятых (отсюда

термин «обуржуазивание», введенный в научный оборот Марксом), с другой же стороны, в сближении рабочего класса со средним классом по уровню жизни, содержанию труда, уровню культуры, жизненным ориентациям (именно этот аспект явления в последние десятилетия активно обсуждается в западной социологии).

В постсоветских обществах тема обуржуазивания поставлена именно в понимании Маркса, то есть как переход рабочих в класс мелкой буржуазии и формирование у них мелкобуржуазного мировоззрения [11; 14]. Конечно, для получения убедительных свидетельств о степени интенсивности этих процессов в среде украинского рабочего класса необходимы специальные исследования. И, тем не менее, есть ряд аргументов в пользу положительного ответа на этот вопрос. Согласно данным мониторинга 2005 года, 4,2% рабочих определили свой статус занятости на основной работе как «самозанятый» и 0,5% — как «работодатель» (среди вторичнозанятых значительно больше имеющих этот статус). Кроме того, среди остальных рабочих, определивших свой статус занятости как «наемный работник» (89,5%), высоко привлекательна перспектива стать предпринимателем: желание открыть собственное дело выразили половина из них, отвергли для себя такую перспективу значительно меньшая часть — 29,7%, а 20,5% затруднились с ответом.

Социологи находят различные объяснения распространенности среди рабочих практик самозанятости. С одной стороны, ее оценивают как следствие процессов деклассирования рабочего класса, вызванных системным кризисом экономики 1990-х годов, в результате которого разрушалась сама материальная основа существования этого класса. Закрытие предприятий и сокращение числа рабочих мест побуждали к поиску заработка в сфере торговли и индивидуального обслуживания населения. Прежде всего это были услуги по строительству, ремонту и отделке жилья, частному извозу, ремесленному производству, пошиву одежды, охране, ремонту автомобилей, бытовой техники и пр. В этом случае самозанятость классифицируется как вынужденный шаг, связанный с массовой безработицей, выталкивавшей рабочих в ряды мелкой буржуазии. С другой стороны, в самозанятости видят добровольную стратегию рабочих. Их активный переход в предпринима-

тельскую среду оценивают как «погоню за легким рублем», а также как проявление собственнической психологии. Поскольку многие из рабочих были горожанами только во втором поколении, предполагается, что в их среде «дремали» мелкобуржуазные корни [11, с. 49–50].

Чем же страшит марксистски ориентированных социологов процесс обуржуазивания рабочих? Они убеждены, что в результате смены статуса занятости происходит не просто формальное превращение рабочего в мелкого буржуа, но одновременно трансформация его сознания, изменение ценностей, смена классово-ориентации, размывание классовой идентичности и солидарности. Мелкобуржуазность рассматривается как фактор деформации миропонимания рабочих, ослабления рабочего движения и растворения перспективы превращения в политически активный класс, объединенный едиными интересами и идеологией.

Занятые и безработные рабочие. Новым явлением в среде украинского рабочего класса считается и появление группы безработных. Ведь, как известно, советский рабочий класс состоял из занятых преимущественно на постоянной основе работников, а безработные отсутствовали. Постоянная занятость и присущие ей социальные гарантии обеспечивали рабочим устойчивое материальное положение, планомерное повышение квалификации, предсказуемое профессиональное продвижение, наконец, создавали психологический комфорт. Начиная с 1990-х годов многие рабочие не по своей воле были обретали новый социальный статус «безработного» (как в скрытой форме, так и в открытой), испытывали сопутствующие ему материальные и моральные лишения.

Численность безработных росла быстрыми темпами, и именно рабочие составили основную их часть. Из года в год удельный вес рабочих (5–9 категории в новой классификации профессий) был равен примерно двум третям всех безработных: в 2000 году – 64,6% (778,4 тыс. чел.), в 2002 – 66,9% (687,8 тыс.), в 2004 – 70,0% (703,0 тыс.) (табл. 7.4). Причем, если доля зарегистрированных безработных в целом по Украине стабильно уменьшалась (с 4,3% в 2000 году до 3,5% в 2004), то процент рабочих среди них, напротив, возрастал (соответственно с 64,6% до 70,0%). Свидетельством того, что именно рабочие испытывали наибольшие проблемы

с трудоустройством, является и показатель нагрузки на одно свободное место. Если в 2004 году в среднем по стране нагрузка на одну вакансию составляла 7 человек, то среди рабочих – 15.

При этом число безработных сельскохозяйственных рабочих и рабочих простейших профессий значительно (почти вдвое) возросло, а рабочих остальных категорий – сократилось. Кроме того, нагрузка на одну вакансию именно среди рабочих сельского хозяйства, простейших профессий и торговли была наиболее высокой (соответственно 27, 22 и 18 человек), а вот среди рабочих с инструментом, а также операторов и сборщиков машин – наиболее низкой (соответственно 2 и 6). Это означает, что промышленные квалифицированные рабочие были более востребованы рынком труда.

В настоящее время сложилось следующее соотношение двух групп рабочих – занятых в экономике и временно не работающих (табл. 7.5). Согласно данным официальной статистики, в 2002 году среди работников физического труда порядка 12612,2 тыс. были заняты в экономике Украины и 687,8 тыс. являлись безработными. Значит, 5,5% – то есть каждый восемнадцатый рабочий был безработным. Причем в среде «синих воротничков» существовала значительная дифференциация относительно отраслевой численности резервной армии труда. Так, среди квалифицированных рабочих сельского, лесного и рыбного хозяйств она была наибольшей (7,6%, или каждый тринадцатый рабочий этих отраслей был безработным), а среди неквалифицированных рабочих простейших профессий – наименьшей (4,5%, или каждый двадцать второй).

В ситуации превышения предложения труда над спросом, перманентной угрозы безработицы, упрощения процедуры увольнения многие рабочие (даже те, кого безработица не коснулась) испытывают неуверенность в своем положении, страх потерять работу. По свидетельству самих занятых рабочих, перспектива лишиться работы вынуждает к уступкам. Стремясь удержаться на работе, они мирятся с тяжелыми условиями труда, низкой зарплатой и задержкой ее выплаты, работой не по специальности, воздерживаются от организованной защиты своих прав и т.п. Ведь они убедились, что те, кто в сложное время рискнул по собственной инициативе уйти с завода, как правило, не могут вернуться на

Таблица 7.4

Динамика спроса и предложения рабочей силы на рынке труда по профессиональным группам (2000–2004)*

Категории	Число зарегистрированных граждан, не занятых трудовой деятельностью, тыс. чел.			Потребность предприятий в свободных рабочих мест, тыс. чел.			Нагрузка на одно свободное рабочее место, вакансию, чел.		
	2000	2002	2004	2000	2002	2004	2000	2002	2004
Всего	1204,6	1028,8	1003,7	50,7	96,9	138,8	24	11	7
1. Высшие государственные служащие, руководители	58,1	53,9	51,1	2,6	4,7	8,0	22	11	6
2. Профессионалы	100,2	75,1	60,2	4,9	9,2	15,1	20	8	4
3. Специалисты	163,9	124,7	105,4	4,8	9,0	13,8	34	14	8
4. Технические служащие	65,0	56,1	52,6	0,5	1,3	2,6	125	43	20
5. Рабочие сферы обслуживания и торговли	149,3	127,2	133,7	2,1	4,8	7,5	70	26	18
6. Квалифицированные рабочие сельского и лесного хозяйства, рыболовства и рыбозаведения	24,9	34,7	48,5	0,8	1,2	1,8	30	29	27
7. Квалифицированные рабочие с инструментом	235,8	164,7	120,1	18,6	37,7	48,8	13	4	2
8. Операторы и сборщики оборудования и машин	226,2	187,8	168,3	13,1	22,3	30,4	17	8	6
9. Простейшие профессии	142,2	173,4	232,4	3,3	6,7	10,8	43	26	22
10. Лица без профессии	39,0	31,2	31,4	—	—	—	—	—	—

* Статистичний щорічник України за 2001 рік. – К., 2002. – С. 377; Статистичний щорічник України за 2003 рік. – С. 396.

Таблица 7.5

Соотношение рабочих, занятых в экономике,
и безработных (2002 год)

Категории занятого населения	Занятые в экономике*, тыс.	Безработные**, тыс.	% безработных к занятым в экономике
Экономически активное население	20400,7	1028,8	5,0
Работники физического труда (5–9-я категории), в том числе:	12612,2	687,8	5,5
Рабочие сферы обслуживания и торговли (5-я категория)	2575,6	127,2	4,9
Квалифицированные рабочие сельского и лесного хозяйств, рыболовства (6-я категория)	459,1	34,7	7,6
Квалифицированные рабочие с инструментом (7-я категория)	2753,7	164,7	6,0
Операторы и сборщики оборудования и машин (8-я категория)	3000,4	187,8	6,3
Рабочие простейших профессий (9-я категория)	3823,4	173,4	4,5

* Источник: Табл. 1 данной главы.

** Источник: Табл. 4 данной главы.

прежнее место работы, восстановить утраченный профессиональный статус. Вместе с тем, в настоящее время статус безработного воспринимается рабочими уже не в качестве стигмы (как в первые годы появления этой идентичности), а скорее как типичная составляющая трудовой биографии современного рабочего.

Рабочие с полной и неполной занятостью. Значимым стало сегодня и различие рабочих по степени занятости: занятые полный рабочий день и занятые лишь часть его. Неполная занятость среди рабочих существовала и в советское время, но со второй половины 1990-х годов она стала несравнимо более распространенной. Различают два вида неполной занятости – вынужденную и добровольную. «Вынужденная неполная занятость характеризуется количеством работников, которые приняты на условиях полного рабочего дня (недели), но переведены на укороченный график

РАБОЧИЕ: НОВЫЕ ВНУТРИКЛАССОВЫЕ РАЗЛИЧИЯ

работы, а также тех, кто находится в неоплачиваемых отпусках по инициативе администрации» [9, с. 363]. По данным статистики в 2004 году уровень вынужденной неполной занятости в тех отраслях, где сконцентрированы работники физического труда, был значительно выше, чем в отраслях традиционной занятости специалистов и служащих, а также в среднем по стране (табл. 7.6). Для сравнения: в промышленности 13,1% занятых работали в режиме неполного рабочего дня и 4,4% находились в административных отпусках, в строительстве – соответственно 16,4% и 5,5%, на транспорте и в связи – 22,2% и 1,1%, а вот в сфере образования – 0,3% и 0,1%, здравоохранения – 1,4% и 0,1%, государственного управления – 0,1% и 0,0%. Следовательно, от вынужденной неполной занятости страдают прежде всего рабочие, а не специалисты и служащие. Однако ее уровень значительно (в среднем в 3,5 раза) снизился за последние четыре года.

Таблица 7.6

Уровень вынужденной неполной занятости по видам экономической деятельности, % к общему числу штатных работников соответствующего вида деятельности*

Виды деятельности	Находились в административных отпусках			Работали в режиме неполного рабочего дня (недели)		
	2001	2002	2004	2001	2002	2004
Всего	7,2	5,1	2,0	13,3	12,4	8,8
Сельское и лесное хозяйство	4,3	3,1	1,6	6,7	8,6	9,1
Рыбное хозяйство	11,0	4,6	2,4	13,8	12,6	13,2
Промышленность	15,2	10,9	4,4	21,4	19,9	13,1
Строительство	19,1	14,4	5,5	26,2	26,3	16,4
Оптовая и розничная торговля	3,5	2,0	0,7	17,6	16,0	7,7
Отели и рестораны	7,9	5,7	2,9	23,8	24,5	15,3
Транспорт и связь	5,0	4,7	1,1	24,4	22,9	22,2
Финансовая деятельность	0,4	0,2	0,0	3,2	2,1	0,8
Операции с недвижимостью	3,3	2,2	0,8	11,9	11,4	7,9
Государственное управление	0,2	0,1	0,0	1,5	1,2	0,1
Образование	1,5	0,8	0,1	2,4	1,5	0,3
Охрана здоровья и социальная помощь	1,5	0,8	0,1	4,3	3,2	1,4
Коллективные, общественные и личные услуги	3,0	2,0	0,5	13,4	10,7	4,5

* Статистичний щорічник України за 2004 рік. – С. 412.

Глава 7

«Добровольную неполную занятость характеризует количество работников, которые согласно трудовому договору приняты на работу на условиях неполного рабочего дня (недели) по собственной инициативе, то есть на добровольной основе» [9, с. 363]. Госкомстат Украины информирует, что в 2004 году объем добровольной неполной занятости в среднем по стране составил 3,5% от общего числа работников – 397,7 тыс. чел. (табл. 7.7). Причем 300,2 тыс. (76%) из них – женщины. Если вынужденная неполная занятость распространена главным образом в отраслях, где сосредоточены рабочие, то добровольная ее форма в двух третьих случаев наблюдается в отраслях традиционной занятости служащих

Таблица 7.7

Число работников, принятых на работу на условиях неполной занятости, по видам экономической деятельности (2004 год)*

Виды деятельности	Всего, тыс.	в % к общему числу штатных работников	из них женщины	
			Всего, тыс.	в % к общему числу штатных работников-женщин
Всего	397,7	3,5	300,2	4,9
Сельское хозяйство	11,0	1,0	5,6	1,4
Лесное хозяйство	1,4	1,5	0,6	3,3
Рыбное хозяйство	0,3	1,4	0,1	2,3
Промышленность	32,7	0,9	18,5	1,3
Строительство	4,6	1,1	2,0	2,1
Оптовая и розничная торговля	30,5	5,1	19,3	6,1
Отели и рестораны	4,5	5,9	3,7	6,4
Транспорт и связь	51,6	5,2	44,7	10,6
Финансовая деятельность	5,7	2,8	4,7	3,4
Операции с недвижимостью	11,3	2,1	6,5	2,4
Государственное управление	15,2	2,7	12,5	3,2
Образование	120,4	7,2	94,6	7,6
Охрана здоровья и социальная помощь	70,8	5,3	60,2	5,5
Коллективные, общественные и личные услуги	37,6	10,0	27,2	11,5

* Праця України 2004. – С. 112.

и специалистов, а именно – в сфере коллективных и общественных услуг, образования, отельного и ресторанного бизнеса, охраны здоровья и социальной помощи. Причем если в сферах услуг, образования, здравоохранения ограничены в занятости преимущественно женщины, то в отраслях с высокой долей «синих воротничков» – в равной мере мужчины и женщины (кроме работников транспорта и связи, где женщин больше). Таким образом, судя по незначительной доле распространения добровольной неполной занятости в промышленности, строительстве, сельском, лесном и рыбном хозяйствах, рабочие редко заинтересованы в неполной занятости по собственной инициативе.

Итак, 14,3% занятых в экономике Украины в 2004 году находились в ситуации неполной занятости, из них 10,8% вынужденно (8,8% работали в режиме неполного рабочего дня и 2,0% находились в административных отпусках) и 3,5% – добровольно. (Если в западных обществах неполную занятость классифицируют как проявление феномена гибкости рынка труда, то в наших условиях мотивация гибкой занятости значительно реже детерминирована добровольными стратегиями рабочих.) В промышленности доля этой категории составила 18,6%, на транспорте и в сфере связи – 28,5%, в строительстве – 23,0%, торговле – 14,3%, сельском и лесном хозяйствах – 11,7%, что в среднем выше, чем в отраслях, где заняты преимущественно служащие и специалисты (например, 7,6% в сфере образования, 5,8% – здравоохранения, 3,6% – финансовой деятельности, 2,8% – государственного управления). Следовательно, в 2004 году в ситуации неполной занятости находился в среднем каждый пятый рабочий. Кроме того, если суммировать долю рабочих, являющихся безработными (5,5%) и вынужденно не полностью занятыми (в среднем 20%), то можно констатировать, что в 2004 году четверть рабочих трудились по укороченным графикам, тогда как в 1999 году их доля составляла в промышленности, строительстве и на транспорте в среднем 60%.

Рабочие легального и теневого секторов экономики – важная в настоящее время социальная дифференциация, детерминированная возникновением и распространением теневых экономических отношений. Эксперты оценивают долю теневого рынка труда в 45% занятых украинцев, работающих на основной или дополни-

тельной работе без надлежащего оформления, причем среди них рабочие являются наибольшей группой, составляя треть теневых работников [15, с. 153]. Наиболее распространенными формами проявления теневого рынка труда являются бесконтрактный найм и несоответствие формальных условий легального найма условиям фактическим.

Бесконтрактный найм наиболее характерен для частного сектора экономики и в таких сферах, как торговля, строительство, сельское хозяйство. Он охватывает, как правило, те слои населения, которые обладают наименьшими ресурсами для отстаивания своих интересов: долговременные безработные, неквалифицированные рабочие и т.д. [16]. Теневой рынок привлекателен для мигрантов – из-за их правовой уязвимости, статусной рассогласованности и бытовой неустроенности. Принимая условия бесконтрактного найма, работники обрекают себя на бесправность, поскольку обладатели нелегального трудового статуса рискуют вознаграждением (при бесконтрактном найме заработок нередко выплачивают частично или не выплачивают вовсе) и принимают условия и режим труда, часто не соответствующие трудовому законодательству. Кроме того, они лишены социальных гарантий (так, в случае производственной травмы рабочий может не получить даже частичной компенсации). Тем не менее безработица, высокий уровень конкуренции за вакансии и полное отсутствие работы, особенно в селах и малых городах, будут побуждать давать согласие на социально бесправный статус нанятого без контракта.

Теневой рынок труда проявляется и в *расхождении фактических и формальных условий найма*. Занятость многих рабочих (главным образом на частных предприятиях) основана на легальном найме и одновременно на несоответствии между начисляемой и выплачиваемой заработной платой в пользу последней. Это несоответствие имеет для рабочих, вовлеченных в данную теневую практику, ряд негативных последствий. Прежде всего, выходя на пенсию, высокооплачиваемый рабочий не может претендовать на максимальный размер пенсии, поскольку отчисления в Пенсионный фонд производились только из его формальных заработков. Наконец, в мировоззрении рабочего укореняется правовой нигилизм, ведь получая отличную от записанной в ведомости сум-

му и зная о двойной бухгалтерии, он тем самым вовлекается с работодателем в одну «игру» по игнорированию норм хозяйственного права, вступает с ним в своеобразный альянс против государства, считая допустимым нарушение контрактных условий и утаивание доходов от налоговых органов.

Моно- и полизанятые рабочие [17]. Среди рабочих промышленности совместительство и сверхурочные работы стали распространенными явлениями с начала 1960-х годов. Как известно, во времена Советского Союза практика вторичной занятости строго регулировалась государством (для дополнительного трудоустройства необходимо было представить разрешение с основного места работы). В этот период преобладали негативные оценки двойной занятости как сверхзанятости, подчеркивался ее вынужденный характер, отрицательное воздействие на здоровье рабочих, возможности отдыха и общения в семье [18, с. 34]. Кроме того, стремление к росту заработков воспринималось как проявление «чуждых» советскому человеку меркантильных интересов. В перестроечные времена масштабы дополнительной занятости значительно возросли, усложнилась ее структура. Отмена ограничений на совместительство сделала ее стихийной и нерегулируемой. Государство теперь не только не препятствовало, а напротив, стало даже стимулировать такую деятельность, санкционируя тем самым самостоятельный поиск гражданами путей поддержания или повышения благосостояния. Социологи же постепенно переходили от негативного оценивания полизанятости (как вида экономического принуждения) к позитивному: и как способа адаптации к экономическому рынку, и как формы социально-трудо-вой мобильности, и как механизма снижения социальной напряженности [19].

Структура дополнительной занятости характеризуется многомерной неоднородностью. **1.** В зависимости от степени ее регулярности существует дифференциация рабочих на имеющих *регулярную дополнительную работу и случайные подработки* [20, с. 35–37]. Первая разновидность распространена среди рабочих в два раза реже, чем вторая; она характерна главным образом для «сильных» (квалифицированных, опытных рабочих молодого и среднего возраста), «слабые» же ориентированы преимущественно на случайные подработки. **2.** Дифференцированы рабочие и на

совмещающих основную и дополнительную работу только на своем предприятии или на своем и другом. Обе категории вторично занятых равны по численности (каждая – около 50%) [18, с. 39]. Совместительство на другом предприятии, требующее более высоких физических и психологических издержек, как правило, выбирает наиболее активная и мобильная часть полизанятых. Обычно рабочие стремятся сохранить в качестве основного места работы занятость на государственном предприятии, которое обеспечивает им социальный статус, стаж работы, социальные выплаты, и одновременно подрабатывать в частном секторе. **3.** Дополнительная занятость рабочих реализуется также в условиях *формального и неформального найма* [20, с. 37–39]. Если в рамках основной занятости рабочие оформляются преимущественно официально, то вторично занятые чаще включены в неформальные социально-трудовые отношения (особенно при случайных подработках). По мнению экспертов, около двух третей работников, имеющих дополнительные приработки, нанимаются на основе устной договоренности [10, с. 244].

Многообразно и содержание вторичной занятости. **1.** В случае, когда рабочий находит дополнительную работу на своем предприятии, она, как правило, соответствует его специальности и уровню квалификации. При этом все права и гарантии рабочего соблюдаются в полном объеме. **2.** У половины вторично занятых дополнительная занятость принципиально отличается от работы на основном месте [12, с. 19–20]. Чаще всего это менее квалифицированный труд: он не соответствует ни специальности, ни разряду рабочего. Такой труд нестабилен, психологически и физически переносится тяжелее, поскольку часто не соблюдаются правила безопасности, режим и условия труда, а сам труд непрестижен и воспринимается как унижение из-за более низкого, по сравнению с основной работой, статуса. **3.** Дополнительная работа выступает и в виде самозанятости (как регулярной, так и эпизодической), которая может быть связана со специальностью или не связана. Наиболее распространенными видами являются работа в индивидуальном подсобном хозяйстве, сезонные сельскохозяйственные работы, предоставление разнообразных услуг населению (например, строительные и ремонтные работы, частный извоз, ре-

монт автомобилей и бытовой техники, приготовление пищи на продажу, уборка квартир и т.п.), а также сбор и сдача металлолома.

Общей точки зрения на масштаб вторичной занятости населения в целом и рабочих в частности нет (причина расхождений оценок в различиях, с одной стороны, в методике учета дополнительной занятости, с другой – в понимании ее структуры). Согласно данным мониторинга 2002 года, на момент опроса дополнительную работу имел каждый пятый (20,4%) рабочий (по выборке – 15,9%). Выделив группы моно- и полизанятых рабочих, мы изучили их демографические характеристики. Оказалось, что в составе полизанятых преимущественно мужчины (83,3%), представители активных возрастных групп (31,8% – молодежь до 30 лет и 60,6% – люди 30–55 лет), а вот среди монозанятых значительно меньше мужчин (63,3%) и молодых людей (соответственно – 20,2% и 72,8%).

Если на момент опроса дополнительную работу имели 20,4% рабочих, то доля тех, кто в течение последнего года имел разные виды дополнительной занятости помимо основной работы, вдвое больше – 48,4% рабочих, причем половина из них имели несколько видов подработок. Наиболее распространенными были следующие виды работ: строительно-ремонтные (27,6%), домашние бытовые – уход за детьми, больными, уборка (27,6%), сезонные сельскохозяйственные работы (26,9%), работа охранником, грузчиком, разнорабочим (21,6%), ремонт автомобилей (14,2%), перевозка собственным транспортом (10,4%), ремонт бытовой техники (9,0%), продажа и перепродажа товаров (7,5%) и др. Как правило, на дополнительную работу в неформальном секторе большинство занятых (74%) затрачивают от 1 до 4 часов в день [15, с. 158].

Полизанятые имеют ряд преимуществ по сравнению с монозанятыми. **1.** Эти группы различаются по уровню потребительских возможностей. В сравнении с монозанятыми рабочими у полизанятых выше доход на одного члена семьи; они лучше обеспечены продуктами питания и бытовой техникой; среди них больше удовлетворенных своим материальным статусом и при оценке статуса семьи признающих, что им «хватает в целом на жизнь». **2.** Вторичная занятость рабочих мотивирована не только повышением дохода, но и упрочением своего положения в условиях нестабильной занятости: полизанятым реже присущ страх потерять работу.

3. Полизанятые в большей мере отходят от патерналистских настроений, стремясь решать возникающие проблемы главным образом самостоятельно, не ожидая помощи государства. От монозаятных их отличают мобильные стратегии трудового и экономического поведения, более оптимистический взгляд на жизнь.

Наиболее интенсивно рабочие занимались дополнительной работой с середины 1990-х годов – в период всплеска вынужденной неполной занятости, когда более половины из них оказались в административных отпусках или работали в режиме неполного рабочего дня. В ситуации трудовой недозагрузки широко практиковались самозанятость и случайные подработки, как правило – неофициальные. Однако с восстановлением нормального режима и объема работы на предприятии, как отмечают рабочие, заниматься дополнительной работой в прежнем объеме нет возможности: во-первых, сократилось свободное от основной работы время; во-вторых, они «не успевают восстанавливаться»; в-третьих, мотивация подработок пропадает по мере роста заработной платы до приемлемого размера и ее стабильных выплат. Постепенно полизанятые рабочие начинают уделять дополнительной работе меньше времени в течение недели, отказываясь от подработок в виде самозанятости и эпизодических работ.

Итак, практики подработки, в том числе неформальные, существовавшие и в советское время, сегодня приобрели гораздо больший масштаб и новое социальное значение. Теперь в этом явлении видят одно из проявлений флексибилности (гибкости, пластичности) рынка труда, которая в постсоветских странах принимает преимущественно неформальный характер.

Выводы

Проведенный анализ позволяет эмпирически обоснованно описать основные тренды рекомпозиции внутренней структуры рабочего класса Украины за последние двадцать лет.

В результате анализа демографических, поселенческих, образовательных, квалификационных, отраслевых различий зафиксирован ряд *трендов динамики морфологического состава рабочего класса*. Так, *по полу* рабочие остаются преимущественно (на две трети) мужской группой, хотя и складывается тенденция к феминизации квалифицированного физического труда (в этой категории

зафиксировано уменьшение доли мужчин). *Возрастной состав* почти на четверть представлен молодежью до 30 лет, и, вопреки ожиданиям, тенденция старения рабочего класса не обнаружена, скорее фиксируется увеличение доли молодежи (причем проявления этих процессов разнятся по отраслям). Несмотря на значительное сокращение численности рабочего класса, его *образовательные пропорции* остались прежними — четверть рабочих имеют специальное (высшее или среднее специальное) образование, около половины — среднее и более четверти — начальное или неполное среднее. Происходит рекомпозиция *отраслевого состава* рабочих: сфера сельского хозяйства, транспорта, промышленные отрасли (особенно военного профиля), значительно потеряли в численности и привилегиях, а вот сфера торговли бурно развивалась. Значительно изменилась и *квалификационная структура*: можно констатировать тенденцию к декартизации рабочего класса — при сохранении доли неквалифицированных рабочих доля квалифицированных (в первую очередь сельскохозяйственных и промышленных) сократилась на треть, и только с 2004 года наметился рост численности последней категории.

Возрастает социальная гетерогенность среди рабочих, что явилось следствием как сокращения объема производства и занятости, так и появления новых экономических отношений. Такие особенности современного рынка труда, как полисекторальность, безработица, а также особые виды занятости — вторичная, неполная, теневая обуславливают появление новых различий.

Во-первых, плюрализация отношений собственности легитимировала классификацию рабочих по занятости на предприятиях с разной формой собственности. Частный сектор развивался настолько динамично, что за двадцать лет численность рабочих в нем стала в одних отраслях такой же, как в государственном, а в других — даже доминирующей. Между рабочими этих секторов обнаруживаются существенные различия в размере оплаты труда и схеме (теневой или официальной) ее выплат, в гарантиях занятости, шансах социального и пенсионного обеспечения.

Во-вторых, работники физического труда не являются гомогенной группой и по статусу занятости: в их составе теперь есть не только наемные работники, но и самозанятые (являющиеся одновременно собственниками-работодателями и наемными работни-

ками). И хотя доля самозанятых рабочих невелика (5%), но сам факт их наличия и то, что предпринимательство остается привлекательной практикой для украинских рабочих, дает основание экспертам ставить и обсуждать проблему обуржуазивания украинского рабочего класса. Вместе с тем, открытым для обсуждения остается вопрос: относятся ли самозанятые к рабочему классу.

В-третьих, новым является различие между рабочими, занятыми в настоящий момент в экономике, и безработными. Резервная армия труда в Украине на две трети состоит из работников физического труда, большая часть которых – промышленные рабочие.

В-четвертых, широко распространенной стала дифференциация на рабочих с полной и неполной занятостью. В среднем каждый пятый рабочий находится в ситуации неполной занятости. Причем, их уделом является в основном ее вынужденная форма, а вот добровольно к неполной занятости рабочие прибегают крайне редко.

В-пятых, актуально различать рабочих легальной и теневой занятости. На условиях бесконтрактного найма на основной работе заняты преимущественно «слабые» категории рабочих, а вот дополнительная занятость – преимущественно теневая у всех категорий рабочих. В теневую же практику несоответствия начисляемой и выплачиваемой заработной платы при легальном найме вовлечены главным образом рабочие частных предприятий.

В-шестых, дифференциация рабочих на моно- и полизанятых получила максимальное распространение в ситуации неполной занятости на основной работе.

Итак, налицо рост дифференциации внутри рабочего класса и реструктуризация его качественного состава по многим направлениям. Каждый из названных новых срезов структуры рабочего класса детерминирует значимые различия в социальном и материальном статусе рабочих, а также особенности сознания и поведения рабочих – мотивацию труда, удовлетворенность работой, социальное самочувствие, политические и экономические установки, протестное поведение.

Перечисленные различия в среде рабочих можно определенным образом классифицировать.

1. Есть различия *морфологические*, которые характеризуют внутреннее строение социально-профессиональной группы или класса

и подвержены количественной динамике с изменением социально-экономических условий.

2. *Системными* являются те различия, которые специфичны для рабочего класса в определенном политическом и социально-экономическом контексте. Основания их дифференциации уже прошли институционализацию в новых условиях, получили легальный и легитимный статус и подлежат стабильному воспроизводству. Например, различия рабочих государственного и частного секторов, самозанятых и наемных, занятых и безработных.

3. Часть выявленных различий можно обозначить как «*временно легитимные*». Они специфичны для кризисного периода социально-экономического развития и имеют разное будущее. Одни из них (например, рабочие полной и неполной занятости), не исключено, институционализируются: вынужденная форма неполной занятости со временем из кризисной превратится в одно из проявлений флексибилности рынка труда. Другим же различиям (например, теньевая занятость рабочих в виде бесконтрактного найма или с разницей между начисляемой и фактической зарплатой), вызванным преходящими кризисными обстоятельствами, предстоит не только сужение масштаба, но и исчезновение.

Литература

1. Bell D. The Coming of Post-Industrial Society. – N.Y., 1976; Goldthorpe J., Lockwood D., Bechhofer F., Platt J. The Affluent Worker in the Class Structure. – Cambridge, 1969; Gorz A. Farewell to the Working Class. – L., 1982; Mallet S. The New Working Class. – Nottingham, 1975; Marcuse H. One-Dimensional Man. Studies in the Ideology of Advanced Industrial Society. – L., 1991; Pakulsky J., Waters M. The Death of Class. – Thousand Oaks-L., 1996.
2. Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б.С. Социологический словарь. – Казань, 1997.
3. Аитов Н.А. Советский рабочий. – М., 1981.
4. Гордон Л.А., Назимова А.К. Рабочий класс СССР: Тенденции и перспективы социально-экономического развития. – М., 1985; Шкарлатан О.И. Проблемы социальной структуры рабочего класса СССР. – М., 1970.
5. Социология / Под ред. Г.В.Осипова. – М., 1990.
6. Динамика численности рабочего класса в Украине за последние двадцать лет подробно описана в статье автора: Симончук Е.В. Рабочий класс в Украине: хроника потерь // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2005. – № 4. – С. 5–25.

7. *Заславская Т.И.* Социоструктурный аспект трансформации российского общества // Социологические исследования. – 2001. – № 8. – С. 3–11; *Левада Ю.А.* Элита и «массы» в процессах трансформации // Кто и куда стремится вести Россию?.. / Под ред. Т.И.Заславской. – М., 2001. – С. 279–283.
8. *Борисов В.А., Козина И.М.* Об изменении статуса рабочих на предприятии // Социологические исследования. – 1994. – № 1. – С. 16–29.
9. Праця України 2004 : Статистичний збірник. – К., 2005.
10. *Лібанова Е., Палій О.* Ринок праці та соціальний захист : Навчальний посібник із соціальної політики. – К., 2004.
11. *Трушков В.В.* Современный рабочий класс России в зеркале статистики // Социологические исследования. – 2002. – № 2. – С. 45–51.
12. Послання Президента України до Верховної Ради “Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2003 році” // Економіст. – 2004. – № 4. – С. 17–24.
13. *Воейков М.И.* Рабочий вопрос в России: начало и конец XX века // Рабочие в России: исторический опыт и современное положение / Под ред. Д.О.Чуракова. – М., 2004. – С. 23–37.
14. *Беленький В.Х.* Рабочий класс как объект социологического анализа // Социологические исследования. – 2003. – № 1. – С. 29–37.
15. *Мимандусова Г.* Занятость населения Украины в неформальном секторе экономики // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2000. – № 2. – С. 152–163.
16. *Барсукова С.Ю.* Теневой рынок труда в России: стратегии работников и работодателей // Кто и куда стремится вести Россию?.. / Под ред. Т.И.Заславской. – М., 2001. – С. 262–267.
17. Термин «монозаняты» используется для обозначения людей, имеющих одну работу, а термин «полизаняты» – для занятых на двух и более работах. Термин «полизанятость» соотносится с такими терминами, как «вторичнозаняты», «двойная занятость», «дополнительная занятость» (см.: *Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д.* Поли- и монозаняты в российском обществе: социально-структурный анализ // Социологические исследования. – 2004. – № 2. – С. 43–50).
18. *Темницкий А.Л., Бессокирная Г.П.* Вторичная занятость и ее социальные последствия // Социологические исследования. – 1999. – № 5. – С. 34–40.
19. *Клопов Э.В.* Вторичная занятость как форма социально-трудовой мобильности // Социологические исследования. – 1997. – № 4 – С. 29–45.
20. *Попова И.П., Седова Н.Н.* Дополнительная занятость в успешных адаптационных стратегиях занятости // Социологические исследования. – 2004. – № 2. – С. 31–43.
21. *Клеман К.* Неформальные практики российских рабочих // Социологические исследования. – 2003. – № 5. – С. 62–72.