

ОЛЕНА СИМОНЧУК,

кандидат соціологічних наук, старший науковий співробітник відділу соціальних структур Інституту соціології НАН України

Робітничий клас в Україні: тренди рекомпозиції структури

Abstract

Based on the official statistic and sociological monitoring data, the author analyses undergoing changes within the structure of working class in Ukraine and examines its new distinctions.

Сутність висновків дослідників постіндустріального суспільства стосовно долі робітничого класу зводиться до такого постулату: наприкінці ХХ століття свою історичну місію він виконав, поступившись провідними позиціями середнім класам [1]. Цей сукупний ефект був наслідком низки взаємозалежних процесів. По-перше, впродовж минулого століття чисельність *робітничого класу скоротилася вдвічі*. Скорочення традиційних груп пролетаріату в розвинених суспільствах Заходу відбувалося у вигляді хвиль: завдяки технічним і технологічним інноваціям, експансії сфери послуг, підвищенню ролі освіти та класу професіоналів. По-друге, паралельно зі скороченням чисельності тривало *зниження ролі* робітничого класу в традиційному розумінні. На думку дослідників, наприкінці 1980-х років на тлі різкого падіння значення індустріального сектору господарства буржуазія і пролетаріат — як головні антагоністи й носії цінностей індустріального ладу — вже не визначали ані перспективи, ані динаміки соціального розвитку. Водночас увиразнилися обриси нового домінантного соціального конфлікту — між носіями та не-носіями знання. По-третє, зовнішні проблеми робітничого класу посилювалися *зростанням внутрішньої диференціації, принциповою зміною його якісних характеристик*. Якщо раніше, на думку дослідників, він являв собою доволі однорідну та згуртовану соціальну групу, то тепер більшість його представників роз'єднані й вельми різномірні за освітнім рівнем, доходами, спо-

живчими моделями, інтересами, національними та расовими ознаками. У середині робітничого класу сформувалися дві великі групи, що мають відмінні характеристики й інтереси: кваліфіковані працівники індустріального сектору (котрі за доходами і соціальним становищем наближаються до середніх верств суспільства) та неопролетаріат (працівники низько- і некваліфікованої праці, що не потребує особливої підготовки і є малооплачуваною, які майже не охоплені профспілками, позбавлені певної класової належності й перебувають під постійною загрозою втратити роботу). З огляду на це в західній соціології у 1970–1980-х роках обґрунтовували кілька концепцій неоднорідності робітничого класу: “робітничої аристократії”, “заможних робітників”, “старого і нового робітничого класу” [2, с. 252–254].

Натомість радянські соціологи в цей період виявляли принципово інші (головним чином прогресивні) тенденції у розвитку вітчизняного робітничого класу [3–5]. По-перше, вони *відзначали поступальне зростання* чисельності робітничого класу (на початку 1980-х років він становив уже дві третини зайнятих). По-друге, наголошувалося *наростання його економічного і соціального потенціалу*, формування об’єктивних передумов виконання ним ролі “головної продуктивної і соціальної сили соціалістичного суспільства”. По-третє, фіксувалася *зміна якісних характеристик*, але не в бік збільшення засад і масштабу нерівності, а навпаки, у перспективі подолання класових відмінностей між робітниками й колгоспниками, зближення робітників з інтелігенцією.

Звісно, ідеологічну тезу щодо подолання і здоланності як міжкласових, так і внутрішньокласових відмінностей радянські соціологи не заперечували. Проте дослідники 1980-х років обстоювали думку, що всередині робітничого класу спостерігаються суттєві відмінності. Його структуру розглядали за низкою критеріїв (які, втім, застосовують у класовому аналізі взагалі незалежно від типу суспільства — радянського, пострадянського чи західного): за статтю, віком, місцем проживання, рівнем освіти, зайнятістю в певних галузях суспільного виробництва, рівнем кваліфікації, а також за розміром заробітної плати, ставленням до праці, рівнем культури тощо.

Попри те, що радянські соціологи описували робітничий клас як високодиференційовану спільноту, ці внутрішні відмінності не сприймалися ними як соціально значимі. Скажімо, визнаючи, що між налагоджувальником автоматичної лінії та вантажником із початковою освітою існують значні відмінності у соціально-професійних позиціях і характеристиках, учені водночас наголошували, що цих робітників об’єднує однакове ставлення до засобів виробництва, тому вони рівною мірою беруть участь у громадській організації праці, у них єдині інтереси й участь у способі розподілу матеріальних благ залежно від праці [3, с. 120]. Цією принциповою єдністю нівелювалася значимість усіх внутрішніх відмінностей. Таким чином, базисна методологічна інтенція дослідників назагал була егалітаристською. Вони подавали робітничий клас як групу, що має (незважаючи на значну внутрішню гетерогенність) єдину ідеологію, схожі інтереси, економічні й політичні орієнтації. Усі перелічені вище монографічні дослідження робітничого класу СРСР середини 1980-х виходили із “перспективного аналізу” й одностайно пророкували зростання прогресивних тенденцій подолання внутрішньокласових відмінностей.

І зараз не важливо, були виокремлені радянськими соціологами тенденції об'єктивно властиві робітничому класу чи відбивали ідеологічно лояльні уявлення дослідників. Політичні й економічні реформи останніх двадцяти років спричинилися до принципових змін соціальної структури українського суспільства, зокрема кардинально вплинули на долю робітничого класу. По-перше, кількісно він скоротився більш як удвічі, хоча й залишився найчисленнішою соціальною групою¹. По-друге, втративши свої ідеологічні преференції, він тепер навіть номінально не має статусу головного соціального актора, який визначає напрями поступу українського суспільства, й нині, на думку експертів, має суто адаптаційний потенціал [7]. По-третє, одночасно всередині робітничого класу відбувалися якісні зміни, вивченню яких і приділено основну увагу у пропонованій статті.

Своє завдання ми вбачали у дослідженні динаміки морфологічних відмінностей усередині робітничого класу, в аналізі нових внутрішньокласових гетерогенностей (нових як за своїми причинами, так і за масштабами), що виникли внаслідок структурних економічних і політичних зрушень, а також у визначенні нових структурацій робітників усередині підприємств. Для емпіричного аналізу різних зрізів якісного складу робітничого класу й реалізації поставлених завдань ми звернулися до даних Державного комітету статистики України та соціологічного моніторингу, здійснюваного Інститутом соціології НАН України впродовж 1994–2005 років за репрезентативною для українського населення вибіркою (1800 осіб). Ця емпірична база дає змогу не лише відобразити сучасну структуру робітничого класу в Україні, а й проаналізувати її динаміку за останні двадцять років.

Динаміка морфологічної структури

Демографічна структура українського робітничого класу насправді змінювалася впродовж зазначеного десятиліття, хоча й не надто радикально. **За статтю** у складі робітників традиційно зберігається диспропорція — це переважно чоловіча праця. Так, у 2005 році, згідно із даними моніторингу, група робітників на дві третини (65,5%) складалася з чоловіків і на третину (34,5%) — із жінок. Причому диспропорція більшою мірою виражена серед кваліфікованої частини робітників, де частки чоловіків і жінок становлять 68,3% і 31,7%, тоді як серед зайнятих некваліфікованою фізичною працею — відповідно 57,4% і 42,6%. Дані моніторингу свідчать, що за останні 12 років увиразнилася тенденція до фемінізації робітничого класу. На це вказує факт зменшення частки чоловіків серед кваліфікованих робітників із 73,9% у 1994-му до 68,3% у 2005 році. Чимало дослідників зазначають, що загальна тенденція впродовж 1990-х років була такою: у зв'язку зі скороченням обсягів виробництва, погіршенням умов праці й низькою заробітною платою чоловіки, що раніше становили основний кістяк робітників, залишали тепер уже соціально і матеріально непривабливі робочі місця, що їх заповнювали

¹ Динаміку чисельності робітничого класу в Україні за останні двадцять років докладно описано у попередній статті авторки [6].

жінки. І навпаки, жінки витіснялися з престижних високооплачуваних робочих місць — їх посідали чоловіки [8, с. 23].

Віковий склад робітничого класу у 2005 році був такий: 23,9% припадало на молодих людей віком до 30 років, 69,6% — на 30–55-літніх, 6,5% — на людей, старших за 55 років. (Вікових відмінностей серед кваліфікованих і некваліфікованих робітників не виявлено.) Наявні в нашому розпорядженні дані не підтверджують доволі поширеної серед соціологів думки стосовно старіння робітничого класу. Навпаки, від 1994 року фіксується значиме збільшення в його складі частки молоді віком 18–30 років із 16,9% до 23,9%. За даними Держкомстату України, частка молодих працівників віком до 35 років найбільша у сфері торгівлі (42,5%) і найменша — у сільськогосподарстві (23,6%); разом із тим у сфері готельного й ресторанного бізнесу вона дорівнює 34,5%, у промисловості — 31,3%, на транспорті — 28,3%, у будівництві — 26,0%¹. Така помітна диференціація дає підстави припускати, що в різних загонах робітничого класу відбуваються різноспрямовані процеси: в одних — його старіння, в інших — навпаки, омолодження.

Освітня структура робітників за досліджуваний період не зазнала істотних змін: у 2005 році 4,1% мали вищу освіту, 21,6% — середню спеціальну, 48,3% — середню і 26,0% — початкову або неповну середню. Ясна річ, зберігаються відмінності в освітніх характеристиках зайнятих кваліфікованою і некваліфікованою працею: серед перших удвічі більше тих, хто здобув середню спеціальну освіту, й у півтора раза менше тих, у кого початкова освіта або неповна середня.

Поселенська структура робітників також залишилася незмінною із радянських часів — у 2005 році три чверті становив міський робітничий клас (5,5% мешкали в Києві, 41,3% — у великих і 28,6% — у невеликих містах), а чверть (24,7%) — сільський. Причому в селі сконцентрована третина усіх некваліфікованих робітників і лише кожен п'ятий кваліфікований.

Відмінності у кваліфікації праці, які відбивають вертикальний зріз структури робітничого класу, найбільшою мірою впливають на економічний і соціальний статус робітників, що дістає вияв у відмінностях між рівнями оплати праці, в гарантіях зайнятості, привілеях, зрештою — у престижі. Професійно-кваліфікаційна диференціація працівників, зокрема й робітників, відображена в Державному класифікаторі професій, розробленому відповідно до Міжнародних стандартів класифікації занять (ISCO-88) і застосовуваному в Україні від 1995 року. Серед дев'яти категорій, що містяться в ньому, п'ять останніх об'єднують працівників фізичної праці, а саме: робітники сфери торгівлі та побутових послуг; кваліфіковані робітники сільського і лісового господарства, риборозведення і рибальства; кваліфіковані робітники з інструментом; оператори та складальники устаткування і машин; робітники найпростіших професій. Відповідь на питання, як розподілені робітники за цими категоріями, дають дані Держкомстату України (див. рядки 5–9 табл. 1). Загалом працівники фізичної праці 2002 року становили майже дві третини (61,8%) усіх зайнятих, причому частка їх від 1996 року істотно не змінилася (59,5%).

¹ Праця України 2004 : Статистичний збірник. — К., 2005. — С. 82.

Класифікація працівників за професійно-кваліфікаційними ознаками (1996–2002)¹

| Категорії | 1996 | | 1998 | | 2000 | | 2002 | | % 2002 до 1996 |
|--|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------------|
| | тис. | % | тис. | % | тис. | % | тис. | % | |
| Усього зайнятих | 24114,0 | 100,0 | 22998,4 | 100,0 | 20419,8 | 100,0 | 20400,7 | 100,0 | 84,6 |
| 1. Законодавці, вищі державні службовці, керівники | 1691,1 | 7,0 | 1602,8 | 7,0 | 1459,8 | 7,2 | 1495,3 | 7,3 | 88,6 |
| 2. Професіонали | 3224,8 | 13,4 | 3065,5 | 13,3 | 2635,0 | 12,9 | 2602,5 | 12,7 | 80,7 |
| 3. Фахівці | 3258,0 | 13,5 | 3256,1 | 14,2 | 3061,1 | 15,0 | 2789,8 | 13,6 | 85,6 |
| 4. Технічні службовці | 1582,9 | 6,6 | 1200,1 | 5,2 | 845,1 | 4,2 | 900,9 | 4,4 | 56,9 |
| 5. Робітники сфери обслуговування і торгівлі | 1374,9 | 5,7 | 2411,8 | 10,5 | 2305,1 | 11,3 | 2575,6 | 12,6 | 187,3 |
| 6. Кваліфіковані робітники сільсько-го і лісового господарств, риборозведення і рибальства | 1204,2 | 5,0 | 1834,0 | 8,0 | 616,8 | 3,0 | 459,1 | 2,3 | 38,1 |
| 7. Кваліфіковані робітники з інструментом | 4103,8 | 17,0 | 1877,2 | 8,2 | 2725,7 | 13,3 | 2753,7 | 13,5 | 67,1 |
| 8. Оператори і складальники устаткування й машин | 1967,7 | 8,2 | 2166,8 | 9,4 | 3152,0 | 15,4 | 3000,4 | 14,7 | 152,5 |
| 9. Найпростіші професії | 5706,6 | 23,7 | 5584,1 | 24,3 | 3619,2 | 17,7 | 3823,4 | 18,7 | 70,0 |

Серед російських соціологів сформувалася думка щодо декваліфікації робітничого класу впродовж 1990-х років. Ними зафіксована така тенденція стосовно зміни кваліфікаційної структури робочої сили внаслідок деіндустріалізації народного господарства: скорочення кількості кваліфікованих робітників і збільшення — некваліфікованих [10, с. 48].

Утім, дані Держкомстату України цю тенденцію підтверджують лише частково². Насамперед стосовно некваліфікованих робітників виявляється

¹ Джерело: [9, с. 229].

² У професійно-кваліфікаційній класифікації вирізняють дві верстви, що характеризують вертикальну будову робітничого класу за рівнем кваліфікації праці та необхідним рівнем освіти — робітники кваліфікованої праці, що потребує загальної середньої, фахової освіти або фахової підготовки на виробництві (5–8-ма категорії), і робітники некваліфікованої праці, для виконання якої достатньо неповної середньої освіти й інструк-тажу (9-та категорія).

протилежна описаній російськими соціологами тенденція: в Україні за період від 1996 до 2002 року частка робітників найпростіших професій не зросла (як у Росії), а знизилася майже на третину — від 23,7% усіх зайнятих до 18,7%. Разом із тим у верстві кваліфікованих “синіх комірців” відбувалися різновекторні процеси. Так, більш як удвічі зросла частка робітників сфери торгівлі та побутових послуг, у півтора — операторів і складальників устаткування та машин. Водночас майже втричі скоротилася частка кваліфікованих робітників сільського, лісового і рибного господарств, на третину — кваліфікованих робітників з інструментом.

Дані соціологічного моніторингу також не засвідчують зростання кількості некваліфікованих робітників, хоча скорочення кваліфікованих має місце. Упродовж десятиліття (від 1994 до 2003 року) відбувалося послідовне зменшення частки кваліфікованих робітників із 19,3% до 13,1%. У підсумку кількість цієї категорії у 2003 році становила дві третини (68%) від її чисельності 1994 року. Проте опитування 2004 і 2005 років доводять, що цей негативний процес, схоже, припинений, навіть зафіксовано зростання чисельності кваліфікованих робітників до 15,9%, що можна пов'язувати зі зростанням економіки України на початку нового століття. А от чисельність робітників некваліфікованої праці (ідентифікованих в анкеті як “різнороб, підсобний робітник”) упродовж десятиліття залишалася практично стабільною — 4,8% у 1994-му і 5,7% у 2005 році.

Галузева структура робітничого класу СРСР була представлена такими загонами: індустриальний (38,4%), аграрний (13,8%), загін транспорту та зв'язку (12,0%), будівництва (10,7%), торгівлі, громадського харчування, матеріально-побутового постачання і збуту, заготівель (9,4%), загін ЖКГ і невиробничих видів побутового обслуговування (4,9%), інші (10,8%) [5, с. 131]. У сучасній Україні прийнято новий стандарт обліку галузевої зайнятості (“Класифікатор видів економічної діяльності” (КВЕД), затверджений 1996 року), що не дає можливості прямо зіставляти дані щодо галузевої структури робітників радянського та пострадянського періодів. Проте й зараз найчисленнішими групами залишаються робітники промисловості, сільського та лісового господарства, транспорту, торгівлі, будівництва (див. табл. 2). Усі ці групи чисельно скоротилися від 1995 року, проте питома вага їх серед зайнятих в економіці істотно не змінилася (крім працівників сільського і лісового господарств, а також будівництва, частки яких поменшали).

Робітники різних галузей помітно стратифіковані за оплатою й умовами праці. Якщо за радянських часів у найвигіднішому становищі перебували робітники підприємств військово-промислового комплексу (не тільки за оплатою праці, а й у плані шансів на отримання житла та якісних послуг у сферах охорони здоров'я і відпочинку, а також на придбання автомобіля і товарів тривалого користування), то в період ринкових реформ вони постраждали більше за інших. Зараз відбувається рекомпозиція галузевої ієрархії, але принцип рівної оплати за рівну працю й надалі порушується. По-перше, зберігається висока міжгалузева диференціація робітників у сфері оплати праці: працівники транспорту та зв'язку отримували у 2004 році в середньому 843 грн, промисловості — 743 грн, а от працівники торгівлі — 509 грн, рибного господарства — 375 грн, сільського господарства — 295

грн¹. По-друге, різним галузям притаманна різна інтенсивність міжкваліфікаційної (міжпосадової) стратифікації в оплаті праці. Якщо у галузях із низькою заробітною платою (наприклад, у сільському господарстві) переважає “зрівнялівка”, то в галузях із високою оплатою (авіаційний і водний транспорт, транспортні послуги, виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення) міжкваліфікаційні співвідношення у рівнях оплати праці істотно перевищують відповідні європейські стандарти [11, с. 21].

Таблиця 2

Чисельність найманих працівників за видами економічної діяльності²

| Види діяльності | 1995 | | 2004 | | % 2004 до 1995 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|
| | тис. осіб | % | тис. осіб | % | |
| Загалом | 18252 | 100,0 | 11316 | 100,0 | 62,0 |
| Сільське і лісове господарства | 3888 | 21,3 | 1272 | 11,2 | 32,7 |
| Рибне господарство | 28 | 0,2 | 19 | 0,2 | 67,9 |
| Промисловість | 5485 | 30,1 | 3408 | 30,1 | 62,1 |
| Будівництво | 1037 | 5,7 | 441 | 3,9 | 42,5 |
| Оптова та роздрібна торгівля | 988 | 5,4 | 590 | 5,2 | 59,7 |
| Готелі й ресторани | 222 | 1,2 | 78 | 0,7 | 35,1 |
| Транспорт і зв'язок | 1400 | 7,7 | 981 | 8,7 | 70,1 |
| Фінансова діяльність | 169 | 0,9 | 189 | 1,7 | 111,8 |
| Операції із нерухомістю | 859 | 4,7 | 545 | 4,8 | 63,4 |
| Державне управління | 549 | 3,0 | 551 | 4,9 | 100,4 |
| Освіта | 1759 | 9,6 | 1598 | 14,1 | 90,8 |
| Охорона здоров'я і соціальна допомога | 1396 | 7,6 | 1273 | 11,2 | 91,2 |
| Колективні, громадські та особисті послуги | 472 | 2,6 | 371 | 3,3 | 78,6 |

Нові структурні гетерогенності

Поряд із вищезгаданими традиційними відмінностями всередині робітничого класу (за статтю, віком, освітою, кваліфікацією, галузевою належністю) виникли нові, детерміновані об'єктивними обставинами суспільства, що трансформуються, і стратегіями адаптації робітників. Підґрунтя цих відмінностей менш очевидне, але визначає у наш час значимі й хворобливі лінії (зрізи) диференціації у робітничому середовищі. Розглянемо ці нові відмінності детально.

Робітники державних і приватних підприємств — принципово нова диференціація всередині робітничого класу, зумовлена зайнятістю у певному секторі економіки. Вона виникла у другій половині 1980-х років унаслідок

¹ Праця України 2004. — С. 236.

² Статистичний щорічник України за 2004 рік. — К., 2005. — С. 402.

диверсифікації форм власності підприємств (державна, кооперативна, приватна та ін.). За досліджуваний період склад робітників за зайнятістю в цих секторах економіки інтенсивно змінювався, а спрямованість цієї динаміки віддзеркалювала переміщення із державного сектору до приватного.

За даними моніторингу, від 1994 до 2005 року частка робітників, зайнятих у державному секторі, знизилася майже наполовину — із 86,7% до 46,0%, а частка зайнятих у приватному секторі відповідно зросла із 7,8% до 48,6%. Настільки виразна динаміка, з одного боку, фіксує зміну формального статусу підприємств та їхніх працівників у процесі приватизації, а з іншого — відображає реальні процеси трудової мобільності робітників, котрі вимушено або добровільно змінювали місце роботи, оскільки приватні підприємства пропонували ліпші кар'єрні можливості, умови праці й оплати. Нині майже рівні частки робітників зайняті в державному (46,0%) і приватному (48,6%) секторах економіки. Разом із тим серед фахівців це співвідношення становить 71,6% і 20,6%, а серед службовців — 62,6% і 34,4%.

Згідно із даними Держкомстату України, у галузях, де зосереджені “сині комірці”, домінантною формою власності стає приватна, питома вага якої, наприклад, у промисловості та будівництві дорівнює трьом чвертям зайнятих, а в сільському та рибному господарствах є ще більшою (див. табл. 3)¹. Своєю чергою, у галузях традиційної зайнятості фахівців і службовців (освіта, охорона здоров'я, державне управління тощо) частка зайнятих у приватному секторі значно нижча. Це означає, що робітники більшою мірою залучалися до ринкових відносин, наражаючись на всі ті проблеми перехідного періоду, що супроводжували зміну форми власності й економічних відносин як за межами, так і всередині підприємств.

У державному і приватному секторах концентруються робітники з різними характеристиками, передусім за віком. Так, молодих робітників віком до 30 років у півтора раза більше в приватному секторі, ніж у державному (36,9% проти 20,6%), а людей середнього віку (30–55 років) помітно менше (відповідно 59,7% і 71,9%). Вибір робітниками різних вікових груп як місця роботи підприємства певної форми власності зумовлений, напевно, відмінними обставинами й мотивами.

Загально визнаною перевагою зайнятості на приватних підприємствах прийнято вважати вищу оплату праці. Утім, думка, нібито в приватному секторі працювати економічно вигідніше, не підтверджується офіційною статистикою. Дані Держкомстату України щодо заробітної плати працівників на підприємствах різних форм власності радше свідчать про протилежне: у 2004 році вона була значно вищою у працівників державного сектору (739 грн), ніж приватного (621 грн) і комунального (386 грн)². Причому цей факт справедливий для всіх галузей, де зосереджені працівники фізичної

¹ Ще 1996 року в промисловості частка зайнятих у приватному секторі становила 1,0%, у колективному — 60,4%, у державному — 38,6%; на транспорті та у зв'язку — відповідно 0,6%, 24,5% і 74,9%; у будівництві — 4,6%, 71,0% і 24,4%; у торгівлі — 9,5%, 69,8% і 20,7%; у сільському господарстві — 38,3%, 50,8% і 10,9% (Статистичний щорічник України за 1996 рік. — К., 1997. — С. 392).

² Праця України 2004. — С. 236.

праці. Так, співвідношення заробітної плати працівників державних і приватних підприємств у промисловості становить 841 і 731 грн, у будівництві — відповідно 808 і 687 грн, на транспорті й у сфері зв'язку — 930 і 739 грн, у сфері торгівлі — 859 і 495 грн, у сільському господарстві — 382 і 287 грн. Пояснити розбіжність офіційних цифр і громадської думки можна, мабуть, лише поширеною практикою тіньових відносин в оплаті праці, характерних для приватного сектору економіки (докладніше про це йтиметься далі). Заради вищої зарплати робітники часто погоджуються на умови трудового найму або зовсім без оформлення трудового договору та сплати податків, або комбіновано — коли одна частина оплати праці здійснюється офіційно, зі сплатою податків, а інша — в “конверті”.

Таблиця 3

Кількість працівників за формами власності та видами економічної діяльності у 2004 році¹

| Різновиди діяльності | Загальна кількість штатних працівників, тис. осіб | У тому числі за формами власності, % | | |
|--|---|--------------------------------------|--------------------------------------|-------------|
| | | державна і державно-корпоративна | комунальна і комунально-корпоративна | приватна |
| Загалом | 11316,1 | 26,2 | 26,6 | 47,2 |
| Сільське господарство | 1173,5 | 7,9 | 0,8 | 91,3 |
| Лісове господарство | 99,3 | 89,8 | 7,2 | 3,0 |
| Рибне господарство | 19,2 | 15,9 | 0,3 | 83,8 |
| Промисловість | 3408,3 | 21,5 | 5,3 | 73,2 |
| Будівництво | 440,9 | 19,7 | 2,2 | 78,1 |
| Оптова та роздрібна торгівля | 590,0 | 3,3 | 5,2 | 91,5 |
| Готелі й ресторани | 78,3 | 8,4 | 13,4 | 78,2 |
| Транспорт і зв'язок | 980,7 | 60,9 | 8,3 | 30,8 |
| Фінансова діяльність | 188,7 | 9,1 | 0,4 | 90,5 |
| Операції із нерухомістю | 544,6 | 41,1 | 27,8 | 31,1 |
| Державне управління | 550,6 | 71,3 | 28,6 | 0,1 |
| Освіта | 1597,6 | 30,4 | 67,4 | 2,2 |
| Охорона здоров'я і соціальна допомога | 1272,5 | 13,4 | 82,5 | 4,1 |
| Колективні, громадські та особисті послуги | 370,7 | 13,1 | 65,4 | 21,5 |

Крім тіньового походження порівняно високих заробітків приватні підприємства (особливо малі) мають ще одну ваду — вони рідко надають своїм робітникам “соціальний пакет”, передбачений на державних підприємствах. Як правило, вони не гарантують зайнятості на тривалу перспективу, виплати допомоги у разі скорочення штатів, оплати лікарняних листів, не надають

¹ Праця України 2004. — С. 201.

щорічної оплачуваної відпустки, не відраховують у повному обсязі податки до Пенсійного фонду, Фонду соціального страхування тощо.

У структурі мотивації молоді та людей середнього віку ці дві цінності — порівняно високий дохід і соціальні гарантії — мають різну вагу. Робітники середнього і старшого віку віддають перевагу зайнятості на державних підприємствах і як основний аргумент на їхню користь називають соціальні гарантії, стабільну зайнятість, легальну схему оплати праці, які в підсумку врівноважують невисокий заробіток. Крім того, “якір”, що втримує їх на державних підприємствах, утворюють сила звички, високий рівень адаптації в колективі, вельми цінний запас професійних навичок і кваліфікації. Натомість молодь частіше обирає зайнятість на приватних підприємствах. З одного боку, це добровільна стратегія — адже молоде покоління зазвичай не переймається пенсійним забезпеченням у майбутньому. До того ж вони розчаровані в державній соціальній політиці (на прикладі батьків, які отримують мізерні пенсії за багаторічну сумлінну працю), а отже, покладаються першою чергою на самих себе, віддаючи перевагу не соціальним гарантіям, а максимально можливій зарплаті. З іншого боку, ця стратегія є вимушеною, оскільки молоді люди не завжди мають можливість влаштуватися на державне підприємство, яке пропонує гідну оплату праці й можливість кар’єрного зростання.

Наймані та самозайняті робітники — нова диференціація в середовищі українського робітничого класу, ґрунтована на відмінностях у статусах зайнятості. Серед “синіх комірців” тепер є не лише наймані працівники (як за радянських часів), а й самозайняті. Поміж соціологами точиться дискусія: чи включати до робітничого класу верству самозайнятих робітників? Адже, з одного боку, вони зайняті суто фізичною працею, а з іншого — це праця на засадах індивідуальної трудової діяльності або в кооперативах без найманої праці, що передбачає високий рівень автономії трудової діяльності й прийняття рішень. Згідно зі схемою класів Дж.Голдторпа, ці робітники належать до одного із трьох проміжних класів (а саме до IV — “дрібні власники, самозайняті, фермери”) [6, с. 11]. Проте на думку низки марксистських зорієнтованих російських соціологів — до робітничого [12, с. 23–24].

Феномен самозайнятості серед працівників фізичної праці зумовив звернення до теми обуржуазнення робітничого класу в пострадянських країнах. Як відомо, цей феномен виражається, з одного боку, у відмові робітників від статусу найманого працівника і переході до лав буржуа, тобто до загону дрібних підприємців або самозайнятих (звідси термін “обуржуазнення”, введений у науковий обіг К.Марксом), утім, з іншого боку — у зближенні робітничого класу із середнім класом за рівнем життя, змістом праці, рівнем культури, життєвими орієнтаціями (саме цей аспект явища останніми десятиліттями активно обговорюється у західній соціології¹).

У пострадянських суспільствах тему обуржуазнення порушено саме в розумінні Маркса, тобто як перехід робітників до класу дрібної буржуазії й формування в них дрібнобуржуазного світогляду [10; 13]. Звісно, для отримання переконливих свідчень стосовно міри інтенсивності цих процесів у

¹ Цей аспект зближення характеристик робітничого і середнього класів авторка планує детально розглянути в наступній статті.

середовищі українського робітничого класу потрібні спеціальні дослідження. Утім, існує низка аргументів на користь позитивної відповіді на це питання. Згідно із даними моніторингу 2005 року, 4,2% робітників визначили свій статус зайнятості на основній роботі як “самозайнятий” і 0,5% — як “роботодавець” (серед вториннозайнятих куди більше тих, хто має такий статус). Крім того, серед інших робітників, які визначили свій статус зайнятості як “найманий працівник” (89,5%), дуже привабливою є перспектива стати підприємцем: половина із них висловили бажання відкрити власну справу (29,4% — “так” і 20,3% — “радше так”); заперечили для себе таку перспективу значно менше робітників — 29,7% (7,5% — “радше ні” і 22,3% — “ні”), ще 20,5% вагалися з відповіддю.

Соціологи віднаходять різні пояснення поширеності серед робітників практик самозайнятості. З одного боку, її оцінюють як наслідок процесів декласування робітничого класу, зумовлених системною кризою економіки 1990-х років, у результаті якої (судячи з високого рівня зношення основних засобів і зниження обсягів виробництва) руйнувалося саме матеріальне підґрунтя існування цього класу. Закриття підприємств і скорочення кількості робочих місць спонукали до пошуку заробітку у сфері торгівлі й індивідуального обслуговування населення. Насамперед це були послуги з будівництва, ремонту й оздоблення житла, приватних перевезень, ремісничого виробництва, пошиття одягу, охорони, ремонту автомобілів, побутової техніки тощо. У цьому випадку самозайнятість класифікується як змушений крок, пов’язаний із масовим безробіттям, що виштовхувало робітників у лави дрібної буржуазії. З іншого боку, в самозайнятості вбачають добровільну стратегію робітників. Їхній активний перехід до підприємницького середовища оцінюють як “гонитву за легким карбованцем”, а також як вияв власницької психології. Оскільки чимало робітників були городянами лише в другому поколінні, вважають, що в їхньому середовищі “дрімали” дрібнобуржуазні корені [10, с. 49–50].

Отже, чим лякає марксистські зорієнтованих соціологів процес обуржуазнення робітників? Вони переконані, що внаслідок зміни статусу зайнятості відбувається не просто формальне перетворення робітника на дрібного буржуа, а й одночасно трансформація його свідомості, зміна цінностей, класової орієнтації, розмивання класової ідентичності та солідарності. Дрібнобуржуазність розглядається як чинник деформації світорозуміння робітників, ослаблення робітничого руху і розмивання перспективи перетворення на політично активний клас, об’єднаний спільними інтересами й ідеологією.

Зайняті та безробітні робітники. Новим явищем у середовищі українського робітничого класу вважають також появу групи безробітних. Адже, як відомо, радянський робітничий клас складався із зайнятих переважно на постійних засадах працівників. Він не мав у своєму складі безробітних як резервної армії праці. Зайнятість на постійних засадах і властиві їй соціальні гарантії забезпечували робітникам стабільне матеріальне становище, планомірне підвищення кваліфікації, передбачуване професійне просування, зрештою, створювали психологічний комфорт. Починаючи від 1990-х років багато робітників не зі своєї волі були змушені апробувати новий соціальний статус “безробітного” (як у прихованій формі, так і у відкритій), зазнавши супутньої йому матеріальної та моральної скрути.

Таблиця 4

**Динаміка попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці
за професійними групами (2000–2004)¹**

| Категорії | Кількість зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, тис. осіб | | | Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць, тис. осіб | | | Навантаження на одне вільне робоче місце, вакансію, осіб | | |
|---|---|---------------|---------------|---|-------------|--------------|--|-----------|----------|
| | 2000 | 2002 | 2004 | 2000 | 2002 | 2004 | 2000 | 2002 | 2004 |
| Загалом | 1204,6 | 1028,8 | 1003,7 | 50,7 | 96,9 | 138,8 | 24 | 11 | 7 |
| 1. Вищі державні службовці, керівники | 58,1 | 53,9 | 51,1 | 2,6 | 4,7 | 8,0 | 22 | 11 | 6 |
| 2. Професіонали | 100,2 | 75,1 | 60,2 | 4,9 | 9,2 | 15,1 | 20 | 8 | 4 |
| 3. Фахівці | 163,9 | 124,7 | 105,4 | 4,8 | 9,0 | 13,8 | 34 | 14 | 8 |
| 4. Технічні службовці | 65,0 | 56,1 | 52,6 | 0,5 | 1,3 | 2,6 | 125 | 43 | 20 |
| 5. Робітники сфери обслуговування і торгівлі | 149,3 | 127,2 | 133,7 | 2,1 | 4,8 | 7,5 | 70 | 26 | 18 |
| 6. Кваліфіковані робітники сільського і лісового господарств, риборозведення і рибальства | 24,9 | 34,7 | 48,5 | 0,8 | 1,2 | 1,8 | 30 | 29 | 27 |
| 7. Кваліфіковані робітники з інструментом | 235,8 | 164,7 | 120,1 | 18,6 | 37,7 | 48,8 | 13 | 4 | 2 |
| 8. Оператори і складальники устаткування й машин | 226,2 | 187,8 | 168,3 | 3,1 | 22,3 | 30,4 | 17 | 8 | 6 |
| 9. Найпростіші професії | 142,2 | 173,4 | 232,4 | 3,3 | 6,7 | 10,8 | 43 | 26 | 22 |
| 10. Особи без професії | 39,0 | 31,2 | 31,4 | – | – | – | – | – | – |

Резервна армія праці зростала швидкими темпами², й саме робітники становили переважну її частину. Рік у рік питома вага робітників (5–9 категорій) дорівнювала приблизно двом третинам усіх безробітних: у 2000 році – 64,6% (778,4 тис. осіб), у 2002-му – 66,9% (687,8 тис. осіб), у 2004-му – 70,0% (703,0 тис. осіб) (див. табл. 4). Причому якщо кількість зареєстрованих безробітних загалом по Україні стабільно зменшувалася (із 4,3% у 2000 році до 3,5% у 2004-му), то частка робітників серед них, навпаки, зростала (відповідно із 64,6% до 70,0%). Свідченням того, що саме робітники наражалися на найбільші проблеми із працевлаштуванням, є також показник на-

¹ Статистичний щорічник України за 2001 рік. – К., 2002. – С. 377; Статистичний щорічник України за 2003 рік. – С. 396.

² Від 1995 до 2000 року частка зареєстрованих у Службі зайнятості безробітних збільшилася із 0,5% до 4,3% економічно активного населення, а визначених за методологією МОП – із 5,6% до 11,7%, а потім почала поступово знижуватися, і вже 2004 року вона становила відповідно 3,5% і 8,6% (Статистичний щорічник України за 2004 рік. – С. 389, 400).

вантаження на одне вільне місце. Якщо 2004 року в середньому по країні навантаження на одну вакансію становило 7 осіб, то серед робітників — 15.

При цьому в середовищі “синіх комірців” відбувалися різноспрямовані процеси: кількість безробітних сільськогосподарських робітників і робітників найпростіших професій значно (майже вдвічі) зросла, а робітників інших категорій — скоротилася. Крім того, навантаження на одну вакансію саме серед робітників сільського господарства, найпростіших професій і торгівлі було найвищим (відповідно 27, 22 і 18 осіб), а от серед робітників з інструментом, а також операторів і складальників машин — найнижчим (відповідно 2 і 6 осіб). Це означає, що промислові кваліфіковані робітники були більш затребуваними на ринку праці.

На разі склалося таке співвідношення двох груп робітників — зайнятих в економіці й тих, хто тимчасово не працює (див. табл. 5). Згідно із даними офіційної статистики, у 2002 році серед працівників фізичної праці майже 12612,2 тис. осіб були зайняті в економіці України і 687,8 тис. осіб були безробітними. Таким чином, 5,5% робітників, тобто кожен вісімнадцятий був безробітним. Причому в середовищі “синіх комірців” існувала значна диференціація щодо галузевої чисельності резервної армії праці. Так, серед кваліфікованих робочих сільського, лісового і рибного господарств вона була найбільшою (7,6%, тобто кожен тринадцятий робітник цих галузей був безробітним), а серед некваліфікованих робітників найпростіших професій — найменшою (4,5%, або кожен двадцять другий).

Таблиця 5

**Співвідношення робітників, зайнятих в економіці,
та безробітних, 2002 рік**

| Категорії зайнятого населення | Зайняті в економіці ¹ , тис. осіб | Безробітні ² , тис. осіб | % безробітних до зайнятих в економіці |
|--|--|-------------------------------------|---------------------------------------|
| Економічно активне населення | 20400,7 | 1028,8 | 5,0 |
| Працівники фізичної праці (5–9-та категорії), у тому числі: | 12612,2 | 687,8 | 5,5 |
| Робітники сфери обслуговування і торгівлі (5-та категорія) | 2575,6 | 127,2 | 4,9 |
| Кваліфіковані робітники сільського і лісового господарств, рибальства (6-та категорія) | 459,1 | 34,7 | 7,6 |
| Кваліфіковані робітники з інструментом (7-ма категорія) | 2753,7 | 164,7 | 6,0 |
| Оператори і складальники устаткування й машин (8-ма категорія) | 3000,4 | 187,8 | 6,3 |
| Робітники найпростіших професій (9-та категорія) | 3823,4 | 173,4 | 4,5 |

¹ Див. табл. 1 цієї статті.

² Див. табл. 4 цієї статті.

За ситуації перевищення пропозиції праці над попитом, перманентної загрози безробіття, спрощення процедури звільнення чимало робітників (навіть ті, кого безробіття не заторкнуло) відчувають непевність у своєму становищі, страх втратити роботу. За свідченням самих зайнятих робітників, наявність резервної армії праці справляє на них психологічний тиск. Намагаючись утриматися на роботі, вони змушені миритися з важкими умовами праці, низькою зарплатою й затримкою з її виплати, роботою не за фахом, утримуватися від організованого захисту своїх прав тощо. Адже вони переконалися, що робітники, котрі звільнилися (хто в складний час ризикнув за власною ініціативою залишити завод у пошуках вигіднішої роботи), як правило, не можуть повернутися на колишнє місце роботи, відновити втрачений професійний статус. З огляду на те, що факт наявності ієрархії “безробітні — зайняті” створює в середовищі робітників особливе напруження, власники й керівники підприємств вдало використовують його у своїх інтересах. Зазначимо, що в наш час статус безробітного сприймається робітниками вже не як стигма (на відміну від перших років появи цієї ідентичності), а радше як типова складова трудової біографії сучасного робітника.

Робітники з повною і неповною зайнятістю. Значущою стала сьогодні й відмінність робітників за рівнем зайнятості: зайняті повний робочий день становлять ядро робітничого класу, а зайняті неповний робочий час — його периферію. Звісно, неповна зайнятість серед робітників існувала й за радянських часів, але від другої половини 1990-х років вона стає незрівнянно поширенішою.

Розрізняють два види неповної зайнятості — вимушену і добровільну. “Вимушену неповну зайнятість характеризує кількість працівників, які прийняті на умовах повного робочого дня (тижня), але були переведені на скорочений графік роботи, а також перебували в неоплачуваних відпустках з ініціативи адміністрації”¹. Згідно із даними офіційної статистики, у 2004 році рівень вимушеної неповної зайнятості в тих галузях, де сконцентровані робітники фізичної праці, був значно вищим, ніж у галузях традиційної зайнятості фахівців і службовців, а також у середньому по країні (див. табл. 6). Для порівняння: у промисловості 13,1% зайнятих працювали в режимі неповного робочого дня і 4,4% перебували в адміністративних відпустках, у будівництві — відповідно 16,4% і 5,5%, на транспорті й у сфері зв’язку — 22,2% і 1,1%, а от у сфері освіти — 0,3% і 0,1%, охорони здоров’я — 1,4% і 0,1%, державного управління — 0,1% і 0,0%. Отже, від вимушеної неповної зайнятості потерпають насамперед робітники, а не фахівці та службовці. Проте позитивним і обнадійливим є той факт, що її рівень значно (в середньому у 3,5 рази) знизився за останні чотири роки².

¹ Праця України 2004. — С. 363.

² Якщо порівняти рівень вимушеної неповної зайнятості у 2004 році із більш раннім періодом, то поліпшення ситуації виявиться ще більш відчутним. Наприклад, 1999 року в будівництві 23,6% працівників працювали в режимі неповного робочого дня і 44,4% перебували в адміністративних відпустках, у промисловості — відповідно 26,2% і 37,4%, на транспорті — 37,4% і 28,0%, у сільському господарстві — 14,7% і 24,2% (Статистичний щорічник України за 2001 рік. — К., 2002. — С. 393).

**Рівень вимушеної неповної зайнятості
за видами економічної діяльності, % до загальної кількості
штатних працівників відповідного виду діяльності¹**

| Види діяльності | Перебували в адміністративних відпустках | | | Працювали в режимі неповного робочого дня (тижня) | | |
|---|--|------------|------------|---|-------------|------------|
| | 2001 | 2002 | 2004 | 2001 | 2002 | 2004 |
| Загалом | 7,2 | 5,1 | 2,0 | 13,3 | 12,4 | 8,8 |
| Сільське і лісове господарство | 4,3 | 3,1 | 1,6 | 6,7 | 8,6 | 9,1 |
| Рибне господарство | 11,0 | 4,6 | 2,4 | 13,8 | 12,6 | 13,2 |
| Промисловість | 15,2 | 10,9 | 4,4 | 21,4 | 19,9 | 13,1 |
| Будівництво | 19,1 | 14,4 | 5,5 | 26,2 | 26,3 | 16,4 |
| Оптова та роздрібна торгівля | 3,5 | 2,0 | 0,7 | 17,6 | 16,0 | 7,7 |
| Готелі та ресторани | 7,9 | 5,7 | 2,9 | 23,8 | 24,5 | 15,3 |
| Транспорт і зв'язок | 5,0 | 4,7 | 1,1 | 24,4 | 22,9 | 22,2 |
| Фінансова діяльність | 0,4 | 0,2 | 0,0 | 3,2 | 2,1 | 0,8 |
| Операції з нерухомістю | 3,3 | 2,2 | 0,8 | 11,9 | 11,4 | 7,9 |
| Державне управління | 0,2 | 0,1 | 0,0 | 1,5 | 1,2 | 0,1 |
| Освіта | 1,5 | 0,8 | 0,1 | 2,4 | 1,5 | 0,3 |
| Охорона здоров'я і соціальна допомога | 1,5 | 0,8 | 0,1 | 4,3 | 3,2 | 1,4 |
| Колективні, громадські й особисті послуги | 3,0 | 2,0 | 0,5 | 13,4 | 10,7 | 4,5 |

“Добровільну неповну зайнятість характеризує кількість працівників, які згідно трудової угоди прийняті на роботу на умовах неповного робочого дня (тижня) з власної ініціативи, тобто на добровільній основі”². Згідно із даними Держкомстату України, у 2004 році обсяг добровільної неповної зайнятості в середньому по країні становив 3,5% від загальної кількості працівників — 397,7 тис. осіб (див. табл. 7). Причому 300,2 тис. (76%) із них — жінки. Якщо вимушена неповна зайнятість поширена головним чином у галузях, де зосереджені робітники, то добровільна її форма у двох третиinah випадків спостерігається у галузях традиційної зайнятості службовців і фахівців, а саме: у сфері колективних і громадських послуг, освіти, готельного і ресторанного бізнесу, охорони здоров'я і соціальної допомоги. Причому якщо у сферах послуг, освіти, охорони здоров'я до цього виду зайнятості вдаються переважно жінки, то в галузях із високою часткою “синіх комірців” — рівною мірою чоловіки і жінки (крім працівників транспорту і зв'язку, де жінок більше). Таким чином, з огляду на незначну частку поши-

¹ Статистичний щорічник України за 2004 рік. — С. 412.

² Праця України 2004. — С. 363.

рення добровільної неповної зайнятості в промисловості, будівництві, сільському, лісовому і рибному господарствах, робітники рідко зацікавлені в неповній зайнятості з власної ініціативи.

Таблиця 7

Кількість працівників, прийнятих на роботу на умовах неповної зайнятості, за видами економічної діяльності (2004 рік)¹

| Види діяльності | Усього, тис. осіб | у % до загальної кількості штатних працівників | Із них жінки | |
|---|-------------------|--|-------------------|--|
| | | | усього, тис. осіб | у % до загальної кількості штатних працівників-жінок |
| Загалом | 397,7 | 3,5 | 300,2 | 4,9 |
| Сільське господарство | 11,0 | 1,0 | 5,6 | 1,4 |
| Лісове господарство | 1,4 | 1,5 | 0,6 | 3,3 |
| Рибне господарство | 0,3 | 1,4 | 0,1 | 2,3 |
| Промисловість | 32,7 | 0,9 | 18,5 | 1,3 |
| Будівництво | 4,6 | 1,1 | 2,0 | 2,1 |
| Оптова та роздрібна торгівля | 30,5 | 5,1 | 19,3 | 6,1 |
| Готелі та ресторани | 4,5 | 5,9 | 3,7 | 6,4 |
| Транспорт і зв'язок | 51,6 | 5,2 | 44,7 | 10,6 |
| Фінансова діяльність | 5,7 | 2,8 | 4,7 | 3,4 |
| Операції з нерухомістю | 11,3 | 2,1 | 6,5 | 2,4 |
| Державне управління | 15,2 | 2,7 | 12,5 | 3,2 |
| Освіта | 120,4 | 7,2 | 94,6 | 7,6 |
| Охорона здоров'я і соціальна допомога | 70,8 | 5,3 | 60,2 | 5,5 |
| Колективні, громадські й особисті послуги | 37,6 | 10,0 | 27,2 | 11,5 |

Отже, 14,3% зайнятих в економіці України у 2004 році опинилися в ситуації неповної зайнятості, з-поміж них 10,8% вимушено (8,8% працювали в режимі неповного робочого дня, 2,0% перебували в адміністративних відпустках) і 3,5% — добровільно. (Якщо у західних суспільствах неповну зайнятість класифікують як вияв феномена флексибільності ринку праці, то за наших умов мотивація гнучкої зайнятості значно рідше детермінована добровільними стратегіями робітників.) У промисловості частка цієї категорії становила 18,6%, на транспорті й у сфері зв'язку — 28,5%, у будівництві — 23,0%, торгівлі — 14,3%, сільському та лісовому господарствах — 11,7%, що в середньому вище, ніж у галузях, де зайняті переважно службовці та фахівці

¹ Праця України 2004. — С. 112.

(наприклад, 7,6% у сфері освіти, 5,8% — охорони здоров'я, 3,6% — фінансової діяльності, 2,8% — державного управління). Назагал у 2004 році в ситуації неповної зайнятості перебував у середньому кожен п'ятий робітник. Крім того, якщо підсумувати частку робітників, які зараз є безробітними (5,5%) і вимушено неповністю зайнятими (у середньому 20%), можемо констатувати, що 2004 року чверть робітників були цілковито або частково позбавлені права нормально працювати. Позитивним можна вважати факт зменшення частки цієї категорії робітників, позаяк ще 1999 року вона дорівнювала у промисловості, будівництві й на транспорті в середньому 60%. Зазначимо, що відмінність між групами робітників повної та неповної зайнятості має ієрархічний характер, що виявляється в нерівних (на користь перших) споживчих можливостях, психологічному статусі, задоволеності працею, соціальному самопочутті.

Робітники легального і тіньового секторів економіки — важлива в наш час соціальна диференціація, детермінована виникненням і поширенням тіньових економічних відносин. Експерти оцінюють частку тіньового ринку праці у 45% усіх зайнятих громадян України, котрі працюють на основній або додатковій роботі без належного оформлення, причому серед них робітники є найбільшою групою, адже становлять третину тіньових працівників [14, с. 153]. Найпоширенішими формами вияву тіньового ринку праці є безконтрактний найм і невідповідність формальних умов легального найму умовам фактичним. Саме до таких різновидів неправових трудових практик у сучасній Україні залучена значна частина робітників.

Безконтрактний найм найбільшою мірою характерний для приватного сектору економіки, насамперед у таких сферах, як торгівля, будівництво, сільське господарство. Він охоплює, як правило, ті верстви населення, що мають найменші ресурси для обстоювання своїх інтересів: довготривалі безробітні, низькокваліфіковані робітники тощо [15]. Яскравими представниками тіньового ринку є також мігранти — через їхню правову уразливість, статусну неузгодженість і побутову невлаштованість¹. Пристаючи на умови безконтрактного найму, робітники наперед погоджуються із безправністю як невід'ємним атрибутом зайнятості. Адже власники нелегального трудового статусу ризикують заробітком (за безконтрактного найму його нерідко виплачують частково ба й не виплачують зовсім); приймають умови і режим праці, що часто не відповідають трудовому законодавству. До того ж вони позбавлені соціальних гарантій (так, у випадку виробничої травми робітник може не отримати навіть часткової компенсації). Утім, за умов безробіття й безальтернативності зайнятості (особливо в селах і малих містах) робітники мають шанс заробити на життя, лише погодившись на соціально безправний статус найнятого без контракту. Можна сміливо прогнозувати: доки будуть відсутні інші шанси працевлаштування, доти ця форма найму буде

¹ Особливу роль у тинізації російського ринку праці, на думку експертів, відіграють біженці та вимушені переселенці. В Україні, на відміну від Росії, аналогічної ситуації міграційного потоку не спостерігається, й групи мігрантів, мабуть, не є головною ресурсною базою тіньової економіки. Хоча, виїжджаючи за кордон на заробітки, українські робітники найчастіше потрапляють в умови саме тіньової зайнятості.

затребуваною робітниками, а боротьба за легалізацію свого трудового статусу не набуде для них актуальності.

Тіньовий ринок праці виявляється й у *відмінностях між фактичними й формальними умовами найму*. Зайнятість багатьох робітників (головним чином на приватних підприємствах) ґрунтована на легальному наймі та водночас на невідповідності між нараховуваною та виплачуваною заробітною платою на користь останньої (приклад із заробітною платою на приватних і державних підприємствах розглянуто вище). Ця невідповідність має для робітників, залучених до цієї тіньової практики, низку негативних наслідків. Передусім, виходячи на пенсію, високооплачуваний робітник не може претендувати на максимальний розмір пенсії, оскільки відрахування до Пенсійного фонду здійснювалися лише з його формальних заробітків. Зрештою, у світогляді робітника вкорінюється правовий нігілізм, адже отримуючи відмінну від записаної у відомості суму й знаючи про подвійну бухгалтерію, він тим самим утягується разом із роботодавцем в одну “гру” з ігнорування норм господарського права, вступає з ним у своєрідний альянс проти держави, вважає за можливе порушення контрактних умов і приховування доходів від податкових органів.

Таким чином, робітники тіньового ринку, які являють собою переважно соціально депривовані верстви населення, не є освітнім і кваліфікаційним авангардом робітничого класу. Внаслідок нелегального статусу й дискретної професійної ідентичності вони позбавлені членства у профспілкових організаціях і не забезпечені соціальними гарантіями. Не здатні вони й на організований протест, обстоювання своїх прав з огляду на корпоративний альянс із роботодавцем з реалізації своїх інтересів тіньовим способом. Робітники тіньового сектору програють порівняно з легально найнятими в тому, що стосується умов праці, рівня заробітної плати, графіка роботи, соціальних гарантій і психологічного самопочуття.

Моно- та полізайняті робітники¹. Серед робітників промисловості сумісництво та понаднормові роботи стали поширеними явищами від початку 1960-х років. Як відомо, за часів Радянського Союзу практика вторинної зайнятості строго регулювалася державою (для додаткового працевлаштування необхідно було надати дозвіл з основного місця роботи). У цей період переважали негативні оцінки подвійної зайнятості як понадзайнятості, наголошувався її вимушений характер, негативний вплив на здоров'я працівників, можливості відпочинку та спілкування в сім'ї [17, с. 34]. Крім того, прагнення збільшення заробітків сприймалося як вияв “чужих” радянській людині меркантильних інтересів, а отже — засуджувалося [20, с. 108]. У перебудовні часи масштаби додаткової зайнятості істотно зросли, ускладнилася її структура. Скасування обмежень на сумісництво зробило її стихійною і нерегульованою. Держава тепер не лише не перешкоджала, а навпаки, почала навіть стимулювати таку діяльність, санкціонувавши тим самим

¹ Термін “монозайняті” вживають для позначення людей, котрі мають одну роботу, а термін “полізайняті” — для тих, хто має дві і більше робіт [16, с. 45]. Термін “полізайнятість” співвідноситься із такими термінами, як “вторинна зайнятість”, “подвійна зайнятість”, “додаткова зайнятість” [17–19].

самостійний пошук громадянами шляхів виживання. Утім, соціологи почали поступово переходити від негативного оцінювання полізайнятості (як різновиду економічного примусу) до позитивного (і як способу адаптації до економічного ринку, і як форми соціально-трудової мобільності, і як механізму зниження соціальної напруженості) [18].

Структура додаткової зайнятості характеризується багатовимірною неоднорідністю [19, с. 35–37]. **1.** Існує диференціація робітників на тих, хто має *регулярну додаткову роботу і випадкові підробітки*. Перший різновид поширений серед робітників удвічі рідше, ніж другий, і характерний головно для “сильних” (кваліфікованих, досвідчених робітників молодого і середнього віку), натомість “слабкі” зорієнтовані переважно на випадкові підробітки. **2.** Диференціюють робітників також на тих, хто *суміщує основну і додаткову роботу лише на своєму підприємстві або на своєму та іншому*. Обидві категорії вториннозайнятих однакові за кількістю (кожна — близько 50%) [17, с. 39]. Сумісництво на іншому підприємстві, що потребує вищих фізичних і психологічних витрат, як правило, обирають представники найактивнішої та наймобільнішої частини полізайнятих. Зазвичай робітники намагаються зберегти як основне місце роботи зайнятість на державному підприємстві, що забезпечує їм соціальний статус, стаж роботи, соціальні виплати, а водночас підробляти у приватному секторі. **3.** Додаткова зайнятість робітників реалізується також за умов *формального і неформального найму* [19, с. 37–39]. Якщо в межах основної зайнятості робітники оформлені переважно офіційно, то вториннозайняті частіше включені в неформальні соціально-трудові відносини (особливо в разі випадкових підробітків). На думку експертів, майже дві третини робітників, які мають додаткові підробітки, наймаються на підставі усної домовленості [9, с. 244–245; 14, с. 211–213].

Багатоманітним є також зміст вторинної зайнятості. **1.** У випадку, коли робітник знаходить додаткову роботу на своєму підприємстві, вона, як правило, відповідає його фаху та рівню кваліфікації. При цьому всі права і гарантії робітника дотримуються в повному обсязі. **2.** У половини вториннозайнятих додаткова зайнятість принципово відрізняється від роботи на основному місці [11, с. 19–20]. Найчастіше це менш кваліфікована праця: вона не відповідає ані фаху, ані розряду робітника. Така праця нестабільна; психологічно й фізично переноситься важче, оскільки часто не дотримуються правила безпеки, режим та умови праці; робота неprestижна і сприймається як приниження через нижчий, порівняно з основною роботою, статус. **3.** Додаткова робота виступає також у вигляді самозайнятості (як регулярної, так і епізодичної) й може бути або пов’язана, або не пов’язана із фахом. Найпоширенішими видами є робота в індивідуальному підсобному господарстві, сезонні сільськогосподарські роботи, надання різноманітних приватних послуг населенню (наприклад, будівельні та ремонтні роботи, приватні перевезення, ремонт і техобслуговування автомобілів та побутової техніки, приготування їжі на продаж, прибирання квартир тощо), а також збирання й здавання металобрухту. Таким чином, додаткова зайнятість незрідка супроводжується депрофесіоналізацією, психологічною та соціальною незадоволеністю, розмиванням соціально-фахового статусу і як наслідок — маргіналізацією.

Загальної точки зору на масштаб вторинної зайнятості населення загалом і робітників зокрема немає (причина відмінностей оцінок у відмінностях, з одного боку, в методиці обліку додаткової зайнятості, а з іншого — в розумінні її структури). Згідно із даними моніторингу 2002 року, на момент опитування додаткову роботу мав кожен п'ятий (20,4%) робітник (за вибіркою — 15,9%). Виокремивши групи моно- і полізайнятих робітників, ми вивчили їхні демографічні характеристики. З'ясувалося, що у складі полізайнятих переважають чоловіки (83,3%), представники активних вікових груп (31,8% — молодь віком до 30 років, 60,6% — люди віком від 30 до 55 років), а от серед монозайнятих значно менше чоловіків (63,3%) і молодих людей (відповідно — 20,2% і 72,8%).

Якщо на момент опитування додаткову роботу мали 20,4% робітників, то частка тих, хто впродовж останнього року мав різні види додаткової зайнятості крім основної роботи, удвічі більша — 48,4% робітників, причому половина з них мали кілька видів підробітків¹. Найпоширенішими виявилися такі види робіт: будівельно-ремонтні (27,6%), хатні побутові — догляд за дітьми, хворими, прибирання (27,6%), сезонні сільськогосподарські роботи (26,9%), робота охоронцем, вантажником, різноробом (21,6%), ремонт автомобілів (14,2%), перевезення власним транспортом (10,4%), ремонт побутової техніки (9,0%), продаж і перепродаж товарів (7,5%) та ін. Як правило, на додаткову роботу в неформальному секторі більшість зайнятих (74%) витрачають від 1 до 4 годин на день [14, с. 158]. Потенційна додаткова зайнятість також велика: у 2001 році 17,6% з тих, хто шукав роботу, орієнтувалися саме на вторинну зайнятість [9, с. 244–245].

Негативним аспектом полізайнятості робітників є робота понад прийнятну трудовим законодавством норму, зі значним напруженням сил, що скорочує вільний час для дозвілля, сімейного спілкування, відновлення сил, підвищення кваліфікації. Утім, полізайняті мають низку переваг порівняно із монозайнятими. **1.** Ці групи відрізняються за рівнем споживчих можливостей. Дохід від додаткової зайнятості хоча й не дозволяє принципово змінити якість життя, проте сприяє помітному поліпшенню матеріального становища робітників. Так, порівняно із монозайнятими робітниками у полізайнятих вищим є дохід на одного члена сім'ї; вони ведуть перед за рівнем забезпеченості продуктами харчування і побутовою технікою; серед них більше задоволених своїм матеріальним статусом і тих, хто, оцінюючи статус сім'ї, визнає, що їм “вистачає загалом на життя”. **2.** Вторинна зайнятість робітників мотивована не лише можливістю підвищити дохід і компенсувати низьку заробітну плату на основному місці роботи, а й зміцнити своє становище за умов нестабільної зайнятості (полізайнятим рідше властивий страх втратити роботу: чим більше точок опори має людина, тим упевненіше вона відчувається). Додаткова зайнятість розширює поле вибору нових сфер і видів діяльності, що може слугувати каналом висхідної професійної мобільності [17, с. 39]. **3.** Полізайняті більшою мірою відходять від

¹ Саме через те, що багато робітників мають комбіновану додаткову зайнятість (крім регулярних підробітків, ще працюють на присадибній ділянці або мають випадкові заробітки), ми воліємо говорити саме про полізайнятість.

патерналістських настроїв, намагаючись розв'язувати проблеми, що виникають, здебільшого самостійно, не очікуючи на допомогу держави. Від монотонних їх відрізняють мобільні стратегії трудової й економічної поведінки, більш оптимістичний погляд на життя.

Найінтенсивніше робітники займалися додатковою роботою від середини 1990-х років — у період сплеску вимушеної неповної зайнятості, коли понад половину з них опинилися в адміністративних відпустках або працювали в режимі неповного робочого дня. За ситуації трудової недозавантаженості й необхідності виживання “забуяли” самозайнятість і випадкові підробітки, як правило — неофіційні. Проте із відновленням нормального режиму й обсягу роботи на підприємстві, як зазначають робітники, займатися додатковою роботою в колишньому обсязі немає можливості: по-перше, скоротився вільний від основної роботи час; по-друге, вони “не встигають відновлюватися”; по-третє, мотивація підробітків зникає мірою зростання окладів до прийнятної розміру і стабільних виплат зарплати. Поступово полізайняті робітники починають приділяти додатковій роботі менше часу впродовж тижня, відмовляючись від підробітків у вигляді самозайнятості й епізодичних робіт. Як наслідок, можна прогнозувати зниження рівня додаткової зайнятості в тих регіонах і на тих підприємствах, де збільшуватимуться обсяги виробництва і відновлюватиметься режим зайнятості.

Отже, практики підробітків, зокрема і неформальні, що існували й за радянських часів, сьогодні набули куди більшого масштабу та нового соціального значення. Тепер у цьому явищі вбачають один із виявів флексибільності (гнучкості, пластичності) ринку праці, яка у пострадянських країнах набуває переважно неформального характеру [21, с. 65; 22].

Нові структуризації всередині підприємств

Нові відмінності між робітниками виокремлюють також на інших засадах, пов'язаних із внутрішньовиробничою диференціацією [8, с. 19–22; 23, с. 37–41; 24]. Причому ці відмінності виникають як наслідок не лишень появи нових засад диференціації робітників, а й рекомпозиції колишніх ієрархічних залежностей.

Робітники основного і периферійного виробництв (робітники цехів, що визначають профіль підприємства, і цехів невиноробничої сфери, наприклад будівельні, виробництва товарів широкого вжитку тощо), котрі мають однакові розряд і посаду, формально повинні мати також однаковий статус — щодо розміру заробітної плати, надання привілеїв, рівня престижу. Проте насправді статуси працівників цих підрозділів різняться доволі суттєво. Причому ці статуси рухливі, ієрархія їх визначається тією роллю, що їй ці цехи відіграють в даний момент у діяльності підприємства. За радянських часів робітники основного виробництва мали вищий статус, однак принципіві зміни економічних відносин на поза- та внутрішньовиробничому ринку призвели до розмивання традиційної ієрархії. Через відсутність попиту на традиційну для підприємства продукцію робітники основного виробництва першими відчули зменшення зарплати й зазнали скрути, пов'язаної зі статусом безробітного або неповністю зайнятого, тоді як робітники периферійних підрозділів, які виробляли затребуваний асортимент продукції

(наприклад, цехів із виробництва товарів широкого вжитку на військових заводах), навпаки, почали отримувати вищу зарплату і мали стабільну зайнятість, що сприяло підвищенню їхнього статусу і престижу [23, с. 37–41].

Основні й допоміжні робітники одного виробництва — соціальна ієрархія, зумовлена місцем цих груп у виробничому процесі: перші безпосередньо випускають продукцію, другі (наприклад електрики, слюсарі, а також вантажники, прибиральники тощо) обслуговують цей процес [24, с. 212–216]. У статусах основних і допоміжних робітників однієї кваліфікації завжди спостерігалася значна різниця, але останнім часом вона помітно модифікувалася. Якщо раніше оплата праці допоміжного персоналу (приміром, ремонтників) була значно нижчою, ніж у висококваліфікованих основних робітників, то від середини 1990-х років спостерігалася зворотна тенденція — ремонтники вийшли в лідери. Їхня висхідна мобільність була спричинена, з одного боку, дефіцитністю професії за умов скорочення штатів, а з іншого боку — жорсткою залежністю робітників основного виробництва від роботи допоміжного персоналу, котра запанувала в ситуації старіння і зношення устаткування, що часто виходить із ладу, потребує частого переналагодження й профілактичного ремонту. Усе це забезпечило досвідченим і кваліфікованим ремонтникам, які володіють суміжними професіями та знають особливості застосовуваних верстатів, привілейоване становище.

Кадрові та резервні робітники. На кожному великому радянському підприємстві існувала верства кадрових робітників, відмітними характеристиками яких були висока кваліфікація, неабиякий професійний досвід і виробничий стаж, стабільність перебування в колективі. Вони мали низку привілеїв (вигідні замовлення, високу зарплату, першочерговий прийом до партії, отримання нагород, висування на громадські посади) і посідали вищий щабель у робітничій ієрархії на підприємстві. На протилежному полюсі цієї ієрархії — група резервних “периферійних” некваліфікованих робітників, котрих систематично залучали до виконання численних додаткових робіт (сільськогосподарських, будівельних, прибирання вулиць тощо). Їхня кількість значно перевищувала реальні потреби підприємства.

Ця значуща в радянський період внутрішньовиробнича соціальна ієрархія у 1990-ті роки згладилася. За умов кризи та змін категорія резервних робітників практично зникла після перших же скорочень. Натомість кадрові робітники через втрату ідеологічної підтримки, перехід до комерційних замовлень, руйнування колишньої системи неформальних відносин позбавилися своїх пільг і привілеїв. Зниження статусу було сприйнято ними дуже болісно. У цей період для жодної категорії робітників не були передбачені пільги — ані в черговості отримання вигідних замовлень, ані в переведенні в неоплачувану адміністративну відпустку, ані у звільненні за скороченням штату. Проте слід очікувати, що високий статус кадрових робітників згодом відновиться. Адже з пожвавленням виробництва і власники, і керівники підприємств дедалі більше зацікавлені в залученні й утриманні на робочих місцях досвідчених кваліфікованих робітників, від результату праці яких першою чергою залежать і якість виробленої продукції, і своєчасність виконання замовлень. Адже за умов зростання конкуренції підприємств утримати таких робітників можна тільки високою зарплатою, преміями, подарунками, привілеями.

Робітники із монопольним досвідом і легко замінювані — соціальна ієрархія робітників за мірою їхньої замінюваності (розміром трансакційних витрат, пов'язаних зі звільненням, наймом і підготовкою нових робітників), що є джерелом напруженості всередині трудового колективу [24, с. 211]. У наш час вочевидилося, що статус робітника визначається не лише професією, кваліфікацією, досвідом, а й мірою його замінюваності. Усвідомлюючи це, частина висококваліфікованих робітників жорстко оберігають свій цінний ресурс (монопольне володіння знанням, кваліфікацією й досвідом), не допускаючи у свій колектив новачків і відмовляючись від учнів. Ця стратегія веде до уповільнення, ба навіть припинення передавання професійного досвіду, трансляції навичок, блокування просування менш кваліфікованих робітників. Так, робітники-монополісти, частка яких становить лишень 5–10% від загальної чисельності персоналу, досягають значної влади та контролю на підприємстві [24, с. 212], набуваючи рис елітності та “кастовості”. Ці робітники активні, високо адаптивні до умов, що змінюються, почувуються на підприємстві доволі впевнено і незалежно, часто працюють не тільки в зручному для себе режимі, а й у бажаному складі, закритому для кандидатів іззовні. Усе це неминуче посилює їхні монопольні привілеї. Усвідомлюючи свою незамінність, вони можуть шантажувати адміністрацію заради вигідних умов праці й оплати.

На противагу робітникам-монополістам головною характеристикою середньо- і низькокваліфікованих робітників, у яких відсутні такі цінні ресурси, як спеціальні навички й висока кваліфікація, є їхня замінюваність. Якщо раніше ці робітники бачили перспективи кваліфікаційного зростання та відповідного збільшення доходів, то тепер шляхи подальшого професійного й матеріального просування стають для них практично відрізними [25]. Причини цього криються в значній трансформації правил, що регулюють входження до групи кваліфікованих високооплачуваних робітників.

Так, на багатьох підприємствах спостерігається помітна сегментація, коли одна частина робітників монополізує набутий досвід і навички, спеціальні секрети цього виробництва, не допускаючи передавання їх новачкам, а інша — опиняється хронічно маргіальною. Результат цієї диференціації робітників виявляється у збільшенні розриву в заробітках, привілеях, гарантіях зайнятості, шансах просування. Фонд споживання перерозподіляється на користь “сильних”, а всі тягарі трансформаційного періоду, навпаки, дістаються “слабким” (серед останніх найпоширенішими є примусові неоплачувані відпустки, неповний робочий день, затримка виплат), що поглиблює внутрішні конфлікти в колективі.

Власники та менеджери підприємств, на яких спостерігається така сегментація, зацікавлені в її подоланні шляхом позбавлення досвідчених робітників монополії. Проте колишні механізми та правила просування (планування підготовки кадрів, наставництво, доплати за учнів і підготовку кадрів на робочому місці) в колишньому обсязі вже не діють, а нової системи навчання, просування, ротації кадрів поки не створено, хоча важливо, що необхідність її створення вже усвідомлюється.

Робітники з високим і низьким рівнем наблизеності до керівництва (начальника цеху, майстра, бригадира). Ця ієрархія існувала завжди: люди,

“близькі” до керівництва, мали переваги та привілеї в разі влаштування на роботу і просування, під час нарахування і збільшення заробітної плати, отримували “прикриття” у випадках порушення дисципліни або припущеного в роботі браку. Проте за ситуації скорочення обсягу виробництва, коли робітників примусово переводили на неповний робочий день, відправляляти в адміністративні відпустки чи навіть звільняли за скороченням штату, значення чинника “добрих стосунків із керівництвом” зросло [23, с. 41–42]. Оскільки формальна процедура прийняття рішень стосовно тих, хто конкретно працюватиме, а хто залишиться без заробітку, відсутня, то фактичні рішення, як правило, ухвалюють на дискреційних засадах. Така ситуація сприяє відтворенню системи неформальних залежностей на робочому місці, підвищенню ролі керівників середньої ланки, котрі набувають право на власний розсуд вирішувати кадрові питання, життєво важливі для робітників. От чому залученість у неформальні відносини з керівництвом є цінним ресурсом і важливим підґрунтям диференціації робітників.

Висновки

Здійснений нами аналіз дає змогу емпірично обґрунтовано описати основні тренди рекомпозиції внутрішньої структури робітничого класу України за останні двадцять років.

У результаті аналізу демографічних, поселенських, освітніх, кваліфікаційних, галузевих відмінностей зафіксовано низку **трендів динаміки морфологічного складу робітничого класу**. Так, за *статтю* робітники залишаються переважно (на дві третини) чоловічою групою, хоча й спостерігається тенденція до фемінізації кваліфікованої фізичної праці (у цій категорії зафіксовано зменшення частки чоловіків). *Віковий склад* майже на чверть представлений молоддю віком до 30 років, і, всупереч очікуванням, тенденція старіння робітничого класу не виявлена, радше фіксується збільшення частки молоді (причому вияви цих процесів різняться за галузями). *Поселенська структура* робітничого класу не змінилася від радянських часів: три чверті його становить міський і чверть — сільський. Попри значне скорочення чисельності робітничого класу, його *освітні пропорції* залишилися незмінними — чверть робітників мають спеціальну (вищу або середню спеціальну) освіту, близько половини — середню і понад чверть — початкову або неповну середню. Відбувається рекомпозиція *галузевого складу* робітників: сфери сільського господарства, транспорту, промислові галузі (особливо військового профілю) значно поступилися в чисельності та привілеях, а от сфера торгівлі бурхливо розвивалася. Істотно змінилася й *кваліфікаційна структура*: можна констатувати тенденцію до декваліфікації робітничого класу — за збереження частки некваліфікованих робітників частка кваліфікованих (першою чергою сільськогосподарських і промислових) скоротилася на третину, і лише від 2004 року намітилося зростання чисельності останньої категорії.

Багатоманітно і яскраво виявляється **тренд зростання соціальної гетерогенності** серед робітників. Це є наслідком як скорочення обсягу виробництва й зайнятості, так і появи нових економічних відносин. Такі особ-

ливості сучасного ринку праці, як полісекторальність, безробіття, а також особливі різновиди зайнятості — вторинна, неповна, тіньова, ми схильні розглядати як нові чинники соціальної диференціації робітників. Серед нових відмінностей назовемо такі.

По-перше, мірою плюралізації відносин власності виникла класифікація робітників за зайнятістю на підприємствах із різною формою власності. Приватний сектор розвивався настільки динамічно, що за двадцять років кількість робітників у ньому в одних галузях стала такою самою, що й у державному, а в інших — навіть доміантною. Між робітниками цих секторів виявляються істотні відмінності в розмірі оплати праці та схемі (тіньовій чи офіційній) її виплат, у гарантіях зайнятості, шансах соціального та пенсійного забезпечення. Якщо державний сектор частіше обирають робітники середнього віку, то приватний — молодь. Відмінність мотивації вікових груп ґрунтується на різних цінностях: для перших баланс привабливості державного підприємства досягається за рахунок компенсації невисокої оплати праці стабільною зайнятістю та соціальними гарантіями, для других — навпаки, фінансовий вигравш важливіший за “соціальний пакет”.

По-друге, робітники фізичної праці не є гомогенною групою й за статусом зайнятості: в їхньому складі тепер є не лише наймані працівники, а й самозайняті (які водночас є власниками-роботодавцями і найманими робітниками). І хоча частка самозайнятих робітників невелика (5%), проте сам факт наявності їх і те, що підприємництво залишається високо привабливою практикою для українських робітників, дає підстави експертам порушувати й обговорювати проблему обуржуазнення українського робітничого класу. Разом із тим відкритим для обговорення залишається питання: чи належать самозайняті робітники до робітничого класу.

По-третє, з'явилися відмінності між робітниками, зайнятими на разі в економіці, та безробітними. Резервна армія праці в Україні на дві третини складається з працівників фізичної праці, значна частина яких — промислові робітники. Незважаючи на те, що рівень безробіття і навантаження на робочі вакансії рік у рік знижувалися, сам факт наявності на ринку праці резервних робітників справляє психологічний тиск на працівників, породжуючи постійний страх втратити роботу, знижуючи їхню протестну активність і готовність обстоювати свої інтереси.

По-четверте, доволі поширеною стала диференціація на робітників із повною та неповною зайнятістю. У середньому кожен п'ятий робітник перебуває у ситуації неповної зайнятості. Причому на їхню долю випадає здебільшого її вимушена форма, тоді як добровільно до неповної зайнятості робітники вдаються вкрай рідко. Позитивним є те, що рівень вимушеної неповної зайнятості рік у рік знижується, однак прогнозують, що неповна зайнятість не зникне остаточно, а перетвориться у нас (подібно до західних країн) на нормальний вияв флексибільності ринку праці.

По-п'яте, актуально розрізняти робітників на тих, хто має легальну і тіньову зайнятість. На засадах безконтрактного найму на основній роботі зайняті лише “найслабші” категорії робітників, а от додаткова зайнятість — переважно тіньова в усіх категорій робітників. Стосовно тіньової практики невідповідності між нараховуваною та виплачуваною заробітною платою в

разі легального найму, то до неї залучені головним чином робітники приватних підприємств, котрі, виграючи фінансово, програють у пенсійному забезпеченні та соціальних гарантіях.

По-шосте, диференціація робітників на моно- і полізайнятих набула максимального поширення за ситуації неповної зайнятості на основній роботі. На момент опитування кожен п'ятий робітник мав додаткову роботу, а впродовж року кожен другий — підробітки, причому половина з них — кількох видів. Вториннозайняті робітники диференційовані за багатьма параметрами: як такі, що мають регулярну чи випадкову додаткову роботу, на своєму підприємстві або іншому, офіційну чи тіншову, за своїм або іншим фахом. Додаткову зайнятість (обсяг якої знижуватиметься мірою подолання кризової зайнятості на основній роботі), як і неформальну дедалі частіше підводять під усталене на Заході поняття флексибільності ринку праці.

Виявлено також **тренди нових структурцій усередині підприємств**. Внаслідок рекомпозиції внутрішньовиробничих відносин спостерігається інверсія традиційних ієрархій робітників усередині підприємств, наприклад основного та периферійного виробництва, основних і допоміжних робітників одного виробництва, кадрових і резервних робітників. Значимими виявами внутрішньовиробничої диференціації стали ієрархії легко замінюваних робітників і досвідчених, які зберігають монополію на спеціальні знання й досвід, а також робітників із різним рівнем наближеності до керівництва.

Отже, в наявності зростання диференціації усередині робітничого класу і реструктуризація його якісного складу за багатьма напрямками. Кожен із названих нових зрізів структури робітничого класу детермінує значущі відмінності в соціальному і матеріальному статусі робітників, а також особливості свідомості та поведінки робітників — мотивацію праці, задоволеність роботою, соціальне самопочуття, політичні й економічні установки, протестну поведінку тощо. Деякі відмінності (безробітні — зайняті, цілком — неповністю зайняті, легкозамінювані — ті, що володіють монополією на знання та навички) створюють передумови для виникнення суттєвого напруження серед відповідних груп робітників.

Звернемо увагу, що перелічені відмінності в середовищі робітників можна певним чином класифікувати.

1. Є відмінності *морфологічні*, що характеризують внутрішню будову будь-якої соціально-професійної групи будь-якого типу суспільства й у будь-який період. Вони відображені в демографічному, поселенському, освітньому, кваліфікаційному, галузевому зрізах структури робітничого класу. У часовій перспективі вони зазнають кількісних змін, але засади такої диференціації залишаються незмінними.

2. *Системними* можна умовно назвати ті відмінності, що є специфічними для робітничого класу у певному політичному й соціально-економічному контексті. Засади такої диференціації вже пройшли інституціоналізацію за нових умов, здобувши легальний і легітимний статус, і підлягають стабільному відтворенню. Наприклад, відмінності між робітниками державного і приватного секторів, самозайнятими і найманими, зайнятими і безробітними.

3. Частину виявлених відмінностей можна позначити як *“тимчасово легітимні”*. Вони є специфічними для кризового періоду соціально-еко-

номічного розвитку і мають різне майбутнє. Одні з них (наприклад робітники повної та неповної зайнятості), втративши соціальну гостроту і масштабність, продовжуватимуть інституціоналізацію. Ймовірно, згодом вимушена форма неповної зайнятості із кризової перетвориться на один із виявів флексибільності ринку праці. Проте інші відмінності (наприклад, тіньова зайнятість робітників у вигляді безконтрактного найму або з різницею між нараховуваною і фактичною зарплатою), зумовлені мінливими кризовими обставинами, зазнаватимуть не тільки звуження масштабу, а й зникатимуть.

Звісно, для упевнених висновків стосовно процесів, що відбуваються у середовищі робітничого класу, і нової конфігурації цієї соціально-професійної спільноти необхідне розроблення різних аспектів цієї теми зусиллями багатьох дослідників. Спеціального вивчення потребують такі питання щодо внутрішнього складу робітничого класу. Чи справді відбувається фемінізація фізичної праці? В яких галузях відбувається старіння робочого персоналу, а в яких — навпаки, омолодження? Наскільки поширена декваліфікація робітничого класу? Чи актуальною є проблема обуржуазнення українського робітничого класу? Які групи робітників в Україні залучені до нелегального ринку праці, якими є мотиви участі та механізми відтворення тіньових відносин із боку робітників? Потребують уточнення й дані стосовно міри поширеності серед робітників вторинної зайнятості, безробіття, неповної зайнятості.

На деякі з цих питань ми спробуємо дати детальну відповідь у перебігу виконання дослідницького проекту за допомоги глибинних інтерв'ю із представниками різних груп робітників. Бажано, щоб до обговорення питань стосовно сучасного робітничого класу залучилися дослідники, котрі працюють у соціологічних лабораторіях на великих заводах. Їхній конкретний досвід і багата інформація становлять інтерес не лише для корпоративного користування, а й для широкого обговорення. Початок новітньої історії вітчизняного робітничого класу лише покладено. Незважаючи на те, що політична й дослідницька кон'юнктура зараз на боці інших тем, сподіваємося на поживлення дослідницької активності в межах проблематики сучасного робітничого класу.

Література

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; *Halle L.* America's Working Man. — Chicago; L., 1984; *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; *Шкаратан О.И.* Проблемы социальной структуры рабочего класса СССР. — М., 1970.
5. Социология / Под ред. Г.В.Осипова. — М., 1990.

6. *Симончук О.В.* Робітничий клас в Україні: хроніка втрат // Соціологія: теорія, методи, 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. *Лібанова Е., Палій О.* Ринок праці та соціальний захист : Навчальний посібник із соціальної політики. — К., 2004.
10. *Трушков В.В.* Современный рабочий класс России в зеркале статистики // Социологические исследования. — 2002. — № 2. — С. 45–51.
11. Послання Президента України до Верховної Ради “Про внутрішні і зовнішні становище України у 2003 році” // Економіст. — 2004. — № 4. — С.17–24.
12. *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.
13. *Беленький В.Х.* Рабочий класс как объект социологического анализа // Социологические исследования. — 2003. — № 1. — С. 29–37.
14. *Мимандусова Г.* Занятость населения Украины в неформальном секторе экономики // Социология: теория, методы, маркетинг. — 2000. — № 2. — С. 152–163.
15. *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.
16. *Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д.* Поли- и монозанятые в российском обществе: социально-структурный анализ // Социологические исследования. — 2004. — № 2. — С. 43–50.
17. *Темницкий А.Л., Бессокирная Г.П.* Вторичная занятость и ее социальные последствия // Социологические исследования. — 1999. — № 5. — С. 34–40.
18. *Клопов Э.В.* Вторичная занятость как форма социально-трудовой мобильности // Социологические исследования. — 1997. — № 4 — С. 29–45.
19. *Попова И.П., Седова Н.Н.* Дополнительная занятость в успешных адаптационных стратегиях занятости // Социологические исследования. — 2004. — № 2. — С. 31–43.
20. *Варшавская Е., Доновая И.* Вторичная занятость населения // Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям переходной экономики России / Под ред. В.Кабалиной, С.Кларка. — М., 1999. — С. 108–126.
21. *Клеман К.* Неформальные практики российских рабочих // Социологические исследования. — 2003. — № 5. — С. 62–72.
22. *Заславская Т.И., Шабанова М.А.* Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России // Социологические исследования. — 2002. — № 6. — С. 3–17.
23. *Кабалина В.И.* Изменение функций и статуса линейных руководителей // Социологические исследования. — 1998. — № 5 — С. 34–43.
24. *Монусова Г.А.* Промышленные рабочие в России: адаптация, дифференциация, мобильность // Социологический журнал. — 1998. — № 1/2. — С. 209–223.
25. *Монусова Г.А., Гуськова Н.А.* Влияние профессиональной мобильности на децентрализацию труда // Социологический журнал. — 1995. — № 4. — С. 115–127.