

Социальная политика. Социальная структура

© 2018 г.

Ю.В. АНДРЕЕВА, Е.Л. ЛУКЬЯНОВА

РАБОЧИЙ КЛАСС В РОССИИ: ПОИСК НОВЫХ ВЕКТОРОВ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ

АНДРЕЕВА Юлия Витальевна – кандидат психологических наук, доцент Ульяновского государственного университета, ведущий специалист научно-исследовательского центра «Регион» (yulia.andre@gmail.com); ЛУКЬЯНОВА Евгения Львовна – старший преподаватель Ульяновского государственного университета, зам. директора научно-исследовательского центра «Регион» (lukyanova.jenya@gmail.com). Обе – Ульяновск, Россия.

Аннотация. В статье проводится теоретический анализ актуальных российских исследований рабочих, обобщаются подходы к дифференцированному рассмотрению структуры этой социальной группы. Обсуждаются разные основания для выделения новых типов российских рабочих, отвечающих современному состоянию экономического развития. На примере молодых рабочих показываются ключевые направления концептуализации этой группы. Отмечается необходимость расширения поля исследовательских вопросов, выхода за сферу труда в практики повседневной жизни и потребления. Приводятся результаты качественного исследования молодых рабочих Ульяновска, в которых отражается понимание молодыми рабочими своего положения в обществе, рассматривается важность для них образования и квалификации.

Ключевые слова: социальная структура • рабочий класс • молодые рабочие • трудовые практики • профессиональные идентичности • повседневная культура

DOI: 10.31857/S013216250002158-6

Рабочие профессии являются сегодня самыми востребованными на рынке труда. Согласно данным Федеральной статистики (см. Приложение «Численность занятых в российской экономике»), в 2015 г. на них приходится почти 40% всех имеющихся вакансий. В период с 2007 по 2015 гг. дефицит высококвалифицированных рабочих сократился на 5% [Рабочая сила..., 2016: 31], государство заинтересовано в том, чтобы поднять престиж рабочих профессий и привлечь молодёжь. Однако социологи и экономисты высказывают опасения, связанные с глобальными тенденциями: в связи с переходом сначала к сервисной, а затем к экономике, основанной на знаниях, потребность в рабочих сокращается (см., например, работы Д.Л. Константиновского, Е.Д. Вознесенской, Г.А. Чередниченко и др.) Другие авторы, отмечая произошедшие в структуре российского общества изменения, говорят о снижении социальной и политической активности рабочего класса и относят его к маргинализированным слоям населения [Стивенсон, 2009]. Но данные статистики не свидетельствуют

о катастрофичности ситуации (см. Приложение 1–3). Скорее можно говорить о дискриминационной стереотипизации этой социальной группы. На рабочих устойчиво приходится больше трети всех занятых в российской экономике. Их заработная плата сопоставима с вознаграждением специалистов и, несмотря на кризисы, имеет постоянную динамику к росту. По информации портала Superjob.ru водители грузовиков, маляры-штукатуры, машинисты экскаватора, промышленные альпинисты, фрезеровщики могут найти работу с зарплатой до 100 тыс. рублей, а сварщики – до 120 тысяч рублей в месяц¹. По некоторым направлениям рабочие получают в разы больше средней заработной платы по группе. По характеру имеющихся предложений в сегменте рабочих профессий рынок труда также разнообразен. Сегодня рабочий сам выбирает что предпочесть: сезонные «шабашки» или проверенные временем крупные заводы, остаться на «малой» родине или уехать в столицу.

Цель статьи – обсудить разные основания для выделения новых типов российских рабочих, фокус на молодых рабочих описывает возможности для концептуализации этой группы. Эмпирическую основу составили результаты исследования молодых рабочих Ульяновска, позволяющие приблизиться к пониманию состояния рабочего класса в современной России.

Описание эмпирического материала и контекста исследования. В статье использованы данные глубинных интервью с молодыми рабочими разных специальностей, занятых на промышленных предприятиях Ульяновска. Возраст респондентов от 18 до 30 лет. Сегодня в городе действуют 45 предприятий. Их большая часть относится к отраслям машиностроения и металлообработки. Многие начали свою историю ещё в советское время. С 1990-х гг. они пережили не одно преобразование, заметно сократив как производственную базу, так и кадровый состав. В 2009 г. в городе была создана особая экономическая зона, призванная оживить экономику региона и привлечь иностранные компании. Ульяновская ОЭЗ не является самой крупной в стране, в качестве ее резидентов зарегистрировано 11 предприятий. Но в общественном мнении горожан – это пример передовой организации производства: для них построены современные корпуса, закуплено новое оборудование, ведется тщательный отбор персонала, для обучения которого приезжают специалисты из головных офисов. Для статьи отобраны 19 интервью только с операторами и аппаратчиками, поскольку именно эта категория рабочих часто рассматривается как передовая, а значит наиболее чувствительная к изменениям. В советские годы учебе по этой специальности в техникуме посвящали четыре года. Сегодня они первые осваивают новейшее автоматическое и полуавтоматическое оборудование, сталкиваются с компьютерным управлением на конвейерах. Это самая стабильная по своей доле в общей структуре занятых группа, и остается таковой с 2007 г. (см. Приложение). Причина не только в их востребованности у работодателей, но и в постепенном пополнении этой группы рабочими других категорий из-за технического переоснащения цехов. Это самая высокооплачиваемая группа, при среднем заработке в 32 082 рубля, достаточно вакантных предложений с зарплатой в 50–60 тысяч рублей².

Теоретический обзор исследований положения рабочих. Анализ современных источников показывает, что практически во всех исследованиях ведется дискуссия о трансформации природы труда. В содержание труда включаются разные формы занятости, учитываются её особенности в первичном и вторичном секторах, официальной и теневой экономике [Шевчук, 2007]. Всё больше исследователей отказываются от чётких границ определения профессий в сторону их верификации на основе субъективных представлений и оценок. Несмотря на это, выделение данной группы – сложная методологическая задача. Не удивительно, что распространение получили кейс-стади, сочетающие в себе количественные и качественные методы.

¹ Гусенко М. Лучше «белых воротничков». Зарплата рабочих в России достигает до 120 тысяч рублей // Российская газета. Федеральный выпуск. 2016. №6983 (115).

² По данным портала «TRUD.com» (<http://russia.trud.com>) за декабрь 2017 г.

Ведь даже на схожих по формальным характеристикам заводах отличаются не только настроения рабочих, но и их повседневные трудовые практики [Климов, 2013]. Чтобы объяснить различия авторы обращаются к истории предприятий, останавливаясь на перипетиях перехода к рынку, изменениях в кадровом управлении, ситуации в регионе. Факторы, влияющие на структуру профессиональных групп, могут лежать и вне трудовой плоскости, например, заключаться в общем жизненном укладе того населенного пункта, где находится предприятие [Рощин, 2013]. Важны также глобальные аспекты, например, вахтовые практики способствуют не только повышению индивидуальной мобильности рабочих, но и расширению географии их рынков труда. Интерес к кейс-стади также связан с наметившимся поворотом в сторону антропологических и этнографических подходов в изучении профессий, т.к. в опросах с их статистическими обобщениями теряется «сложно устроенная композиция» рабочего класса с его субкультурными особенностями [Абрамов, 2012].

В публикациях последних лет встречаются выводы о том, что рабочие растворяются среди всех наёмных работников, утрачивая свои специфические социально-групповые признаки [Голенкова, Игитханян, 2012]. Выход из этой коллизии ищется во внимании к культурным образцам поведения. Появляются ретроспективные исследования организации досуга рабочих в советские годы [Смирнова, 2015]. В них – ностальгия по выездным концертам, встречам коллективов с артистами и т.д. Реконструируется визуальный язык передачи образов рабочих в СССР [Визуальная антропология..., 2009]. Но не всегда возврат к опыту прежних лет, в том числе в исследовательском плане, оказывается продуктивным. В те годы о досуге рабочих судили преимущественно по результатам опросов, отдельно выделяя доли тех, кто ходит в театры и кино, и тех, кто проводит время дома за просмотром телевизора или чтением газет. Сегодня в таком ключе вряд ли можно описать повседневную культуру рабочих. Объективной причиной выступает фиксируемое сокращение свободного времени – не более 15% от всего бюджета времени [Караханова, Большакова, 2016: 73].

Исследования повседневной жизни рабочих можно найти в смежных с социологией дисциплинах. Например, в исследованиях телесности мужчина-рабочий выступает образцом гегемонной маскулинности, подвергаемой сегодня вызовам со стороны неустойчивого рынка труда [Уокер, 2012]. Женщинам легче вписаться в существующие формы занятости, избежав при этом негативных сторон индивидуализации. Но с позиций традиционных гендерных теорий женщины-рабочие более чувствительны к изменениям в формах труда. Для них по-прежнему доминирующим остается контракт «работающий матери» с краткосрочными заработками и без социальных гарантий [Ежова и др., 2008]. У женщин-рабочих выше шансы попасть в прекариат, который не имеет устойчивой профессиональной и личностной идентичности. Исследования телесности и гендерные исследования поднимают целый пласт вопросов, касающихся питания, здоровья, ухода за собой, занятий спортом, употребления алкоголя, которые обычно остаются в стороне у «структуралистов» (см., напр.: [Ваньке, 2014]). Выявляемые в этих работах нюансы позволяют взглянуть на субъектную сторону рабочего класса, расширить язык его описания, не ограничиваясь лишь трудовой или политической риторикой.

«Новый» рабочий: ценности и ресурсы. Плюрализация рабочих миров и форм труда ведет к тому, что исследователи сегодня задаются вопросом: появился ли в России новый тип рабочих? И отвечают скорее утвердительно. Его отличительные черты – не просто в овладении передовыми технологиями производства, а в ценностных предпочтениях – индивидуализме и поиске инновационных стратегий [Макарова, 2007; Жвитиашвили, 2013]. Рабочие нового типа «знают компьютерную технику, ...интересующиеся жизнью, отдыхом...не пьют...цель в жизни – это содержание семьи и активный отдых...это совсем другой менталитет, не характерный для рабочего класса» [Шершнева, 2011: 149]. В описаниях современного рабочего отмечается, что «восприимчивость к информации, осведомленность обо всем, что происходит в производственном процессе, и ответственность за производство в совокупности с гибкой специализацией – становится ключевым ресурсом» [Митягина,

2013]. Но большинство российских авторов констатирует: стремление к повышению образования и совершенствованию профессионального мастерства не слишком востребованы рабочими. Дело здесь не столько в номинально фиксируемом уровне образования (рабочие будут уступать по этому показателю другим категориям), сколько в обесценивании самого понятия рабочей карьеры. Порой на предприятиях создаются такие условия, которые не стимулируют рабочих к переходу на более сложные виды работ. Например, вводится единая для всех норма выработки или наряды распределяются на основе личных договорённостей с бригадиром [Ежова и др., 2008]. Предприятия не рассчитывают на образовательные учреждения, открывают собственные курсы или возвращают *«архаизированные формы получения рабочей квалификации – наставничество и освоение специализации непосредственно на рабочем месте»* [Абрамов, 2012: 165]. Это подтверждается данными опросов: лишь треть рабочих ориентирована на поднятие профессионального уровня по своей специальности [Макарова, 2007: 65].

В выделении рабочих нового типа важным оказывается соотношение традиционных и инновационных практик. К последним относят подвижную траекторию занятости, разнообразие ее форм, свободу труда, индивидуализм с вытекающим из него приоритетом конкуренции. Как пример приводятся англо-американские модели менеджмента, предполагающие *«партнерство в отношениях с руководством»* [Темницкий, 2008: 133]. Но, как отмечают исследователи, традиционная культура российских рабочих не подверглась радикальным изменениям. Она воспроизводится и на новых предприятиях. По результатам опросов лишь у четверти рабочих прослеживается поворот к инновационным практикам, и даже у молодых рабочих они не всегда являются преобладающими [Темницкий, 2009; Бессокирная, 2016]. Не все молодые стремятся устроиться по специальности, повышать уровень образования, квалификацию. Тем не менее молодежь – подходящий объект для проверки гипотез, касающихся свободы труда как еще одного критерия рабочих нового типа.

Сегодня дестандартизация занятости задает структуру общества. Частая смена работы, освоение нескольких профессий, переход к самозанятости, неформальный или временный характер трудовых отношений предлагают разные варианты позиционирования в ней. Если изначально споры велись лишь по поводу среднего класса и выделяющейся из него группы фрилансеров, то теперь и рабочие профессии рассматриваются как транзитные на пути к успеху [Константиновский, 2013]. Возможно, и для молодежного «поиска себя» рабочие профессии являются подходящими. Не зря исследователи задумываются о том, не стоит ли вслед за Д. Коуплендом, автором романа *«Поколение Х»*³, выделять в качестве отдельной страты ту группу молодёжи, которая живет переездами с одного места на другое, ищет новых впечатлений и перебивается случайными заработками [Голенкова, Голиусова, 2013]. В этом – своеобразный бунт против образа жизни и ценностей среднего класса. Но нам здесь видится возможный риск подмены такого трудового поведения стратегиями прекариата, вынужденно или осознанно соглашающегося на временную работу и не имеющего никаких гарантий.

«Новый» рабочий: вопросы самоактуализации и идентификации. Ценностные устремления молодых рабочих сегодня показывают, что не стоит относиться к вторичной занятости, как к неполноценной. Она предстает *«специфической формой организации труда, ... граница между работой/не работой постепенно стирается, а работник удовлетворяет комплекс разнообразных потребностей»* [Омельченко и др., 2015: 13]. Выбор в пользу совмещения нескольких видов занятости диктуется не только материальными соображениями, но и желанием творческого роста. Как и в советские времена, рабочие профессии служат пристанищем для начинающих музыкантов, художников, писателей. Вместе с тем рабочая молодёжь, кроме работы, ищет дополнительные ниши для самоактуализации. И тогда важной для дифференциации

³ Коупленд Д. Поколение Икс. М.: АСТ, 2009.

рабочего класса оказывается категория жизненного стиля. Она позволяет отойти от пессимистических взглядов на молодых рабочих, как на аутсайдеров, акцентирует индивидуалистическое начало, принципиальное для всех современных концепций постиндустриального общества.

Новые идентификационные угрозы рабочему классу несут и новые социально-экономические риски. Например, когда собственники предприятий вместе с помещениями и оборудованием «сдают» в аутсорсинг или перепродают трудовые коллективы, меняют функционал, график работы или систему вознаграждения. Не зря адаптационный потенциал теперь определяется не в объективных показателях социальной мобильности, а как культурный ресурс [Рябчук, 2007]. С этой точки зрения готовность к гибким формам трудового поведения – символический капитал человека, позволяющий отличать «заменяемую» рабочую силу с ее пассивными стратегиями адаптации от подлинного рабочего класса, стремящегося к активной защите своих интересов [Макарова, 2006]. Основная методологическая трудность здесь – в интерпретации мотива достижительности. Если ранее он рассматривался как форсированное выполнение плана любой ценой и любыми средствами, то теперь означает рациональное использование рабочего времени и оборудования, ведущего от повышения нормы выработки к росту заработной платы и удовлетворенности труда в целом [Темницкий, Максимова, 2008]. Количественных оценок распространенности подобной мотивации пока нет, но и «штурмовщина» с российских заводов, где не обходится без авралов, – не исчезла. Это настолько прочно вошло в трудовую этику рабочих, что *«смельчаков, которые ровно в 5 или 8 часов вечера (или утра)... выключают станок,...невзирая на то, что сделано или не сделано,...набираются считанные единицы, да и те, как правило, на работе не задерживаются, их «выживают» разными способами»* [Рощин, 2013].

Через анализ трудовых установок молодых ульяновских рабочих (операторов и аппаратчиков), мы покажем состояние этой части российского рабочего класса, рассмотрев возможности его дифференциации.

Изначально нам также было трудно вписать наших информантов в классические схемы стратификации. Их опыт показывает, что традиционная образовательная дифференциация не может служить надежным критерием социального разделения. Среди информантов оказались рабочие, имеющие по два высших образования. Но здесь важно, что вузовская подготовка наделяет рабочего не столько вдумчивым отношением к работе или большей ответственностью, сколько тем, что *«с ними приятно разговаривать... у них язык подвешен, они знают, где какое слово поставить и что именно конкретно говорить»* (м., 29, ср.спец/о). Коммуникативные навыки можно нарабатывать и иначе, например, многие из окончивших техникумы и училища, когда-то прошли через обучение на операторов call-центров или продавцов-консультантов. И свое умение найти общий язык и с начальником и с товарищем по участку они также ставили себе в заслугу, считая, что это весомая часть их человеческого капитала. Другой его важной характеристикой называлась «общая воспитанность». В ней информанты находили свое отличие от старшего поколения рабочих, у которых «мат через мат». В нашем исследовании текущее место работы всех без исключения информантов оказалось далеко от сферы их профессионального образования. Но юноши и девушки научились пользоваться внутренней системой обучения на предприятиях, быстро уяснив, что работодателю нужно показать, что «голова есть, руки есть», «с логикой всё в порядке». Сформированная установка на саморепрезентацию оказалась важным трудовым качеством, она, быстрее, чем специальная подготовка, позволила молодым рабочим освоиться и закрепиться на предприятии. Также этот навык, как рассказал один из информантов, поможет составить конкуренцию даже программисту с высшим образованием: *«До меня был, четыре месяца учился на оператора-термиста, ничего не понял, а я научился за две недели»* (м., 21, ср/о). Таким образом, не уровень образования и не специальная подготовка, а наработанный культурный капитал в виде развитых навыков коммуникации, представлений об общей культуре и умений саморепрезентации имеют для молодых рабочих различительные признаки.

В свое время советские социологи пришли к выводу, что общее время, затраченное на получение образования – надежный критерий для дифференциации рабочего класса [Бляхман, Шкаратан, 1973]. Сегодня этот показатель сложно применить на практике. В интервью регулярно встречались упоминания о том, как «отец в 11 лет уже научил водить грузовик», «дед в детстве возил с собой по стройкам», «в двенадцать лет брат дал в руки сварочный аппарат» и т.д. Поэтому установить даже приблизительный период всего профессионального обучения и дальнейшей профессиональной социализации трудно. Одной специальности в представлениях молодых рабочих уже недостаточно. В своих резюме, они перечисляют буквально все профессии, по которым им приходилось работать. На предприятиях распространена практика перебора претендентов на испытательном сроке и «мало ли что пригодится». Часто информантам было не понятно, по каким причинам кого-то приняли на работу, но при этом, они были точно уверены, что дипломные оценки и полученные разряды ни при чем: *«У меня знакомый сейчас устроился сварщиком на (называет крупное предприятие города), там вакансия была на четвертый разряд, а его со вторым взяли, не знаю, почему»* (м., 25, нач. проф/о). То есть не общее время, затраченное на профильное образование, а разнообразие профессионального опыта – «новый маркер» рабочей профессии.

Понятно, что среди всего разнообразия опыта операторов, наиболее важны для них «компьютерные навыки». Но при этом, достаточно и подросткового опыта компьютерных игр, имеющегося сегодня у каждого молодого рабочего. Поэтому квалификация – это также неоднозначный маркер для различения. Информанты отмечали, что практически каждый бывал в ситуации, когда программа не оповещала о неполадках. И они не могли справиться с заданием в ручном режиме из-за незнания сути технологического процесса. Поэтому на некоторых предприятиях сохраняют небольшой «по старинке» устроенный участок с неавтоматизированным оборудованием и несколькими обслуживающими его рабочими. Молодежь отдает должное их профессиональному опыту, но, все же, по статусу ставит себя выше, т.к. трудится на «современных станках с лазером и компьютерным управлением». Здесь символическое значение имеет не столько овладение технической сложностью оборудования, но снижение доли физического труда. Поэтому верхом внутрипроизводственной иерархии операторам кажутся их товарищи-наладчики: *«там вообще практически физическая работа сведена к нулю... То есть, просто работа такая, ответственность больше, ходишь, следишь...»* (м., 21, н/в/о). Сами информанты не видят необходимости оценивать свое мастерство как операторов – здесь объективным показателем служит лишь быстрота выполнения операций, а она не всегда востребована, особенно в условиях неполной загрузки предприятий. Поэтому отразить квалификацию, как весь накопленный багаж знаний и навыков им кажется более правильным: *«Я профессионал, а не просто рабочий. Просто рабочий может просто нести мешок, просто рабочий может просто копать землю... просто рабочий может просто ездить на тракторе. Я не просто рабочий, у меня большой спектр знаний, большой спектр способностей, умений»* (м., 30, ср-спец/о). Получается, что для молодых рабочих за количеством имеющихся профессий в первую очередь скрывается опыт проживания многочисленных трудовых ситуаций и адаптации к разным связанным с ними ролям.

Впрочем, даже в таком виде прочитанная квалификация в их глазах остается лишь вторичным маркером положения в обществе. Сами себя и окружающих они делят, скорее, не по уровню образования, специализации или квалификации, а по тому на каких предприятиях они работают с точки зрения престижа. Престижно, где «хорошие деньги платят, и заботятся, условия не то, что хорошие – идеальные, баня, оздоровительные площадки, бассейн», «оплачивают ДМС на всю семью», «выдают сертификаты подарочные в «Спортмастер» на несколько тысяч или в «Детский мир», а также «каждый день сухую чистую форму, средства индивидуальной защиты: перчатки, респиратор, беруши», «питание как на убой». Устроиться на такое предприятие в представлении молодых означает добиться жизненной удачи, даже если речь идет о рабочей специальности. Соответственно этому рисуется и успешный трудовой путь: через разную занятость найти предприятие, где в равной мере уделяют внимание

как материальному, так и моральному стимулированию. Таким образом, престиж и условия найма – оказались важными критериями дифференциации. Во внутрипроизводственной иерархии в нашем случае, – это также оказалась разделение «контрактник–штатник». «Контрактники» – рабочие, приходящие по договорам аутстаффинга или аренды персонала. Их берут на неквалифицированную работу на сдельной основе, без предоставления социальных льгот, полагающихся «штатникам». Даже если «контрактник» проявит себя и ему поручат выполнять обязанности оператора, фирма-аутстаффер может в любой момент отправить его на другое предприятие, где *«ад происходит. Ты стоишь и нельзя шаг влево, шаг вправо, даже отойти ... Там 20 минут на обед, с пятого этажа, старинное здание, галопом бежишь вниз и обратно, питание – макароны, которые в рот не возьмешь. И плюс никакого проезда»* (ж., 30, в/о).

Поворот в трудовых установках молодых рабочих диктуется сегодня не только особенностями рынка труда, он связан и со сферой потребления. В самопозиционировании рабочие ориентируются именно на нее, причисляя себя к среднему классу. Наши информанты убеждены, что живут не хуже большинства сверстников, отовариваются в тех же супермаркетах, ездят на те же курорты, отдыхают в тех же клубах, покупают сходные марки гаджетов и т.д. Автомобиль давно не является предметом роскоши, к 25–28 годам его покупают многие. Для молодых рабочих в оценке своего социального положения значимой становится общая удовлетворенность жизнью. Содержание же работы из-за ее частой смены отступает на второй план. А развернутые трудовые характеристики, вместе с образовательными, перестают быть показателями социальной мобильности. Молодые рабочие обращают внимание на сам факт наличия работы и тот уровень жизни, которая она обеспечивает. В число других критериев успеха включаются наличие семьи, детей, жилья, решенность основных бытовых вопросов. А переход с одной работы на другую запоминается, только если он связан с важным жизненным событием, например, с необходимостью покупки жилья в ипотеку. Достижение желаемого уровня потребления сегодня представляется в виде успешного хода трудового пути, несмотря на занимаемую при этом должность. В глазах молодых рабочих оно может компенсировать проигрыш в образовании, удаленное от столиц местожительство, неблагополучное прошлое семьи и другие факторы социального неравенства.

Выводы. Поиск эффективных оснований для дифференциации рабочих по-прежнему остается сложной задачей. Трудности связаны с необходимостью рассматривать положение рабочих сразу в двух плоскостях – материальной и символической экономике. В первой – рабочей класс до сих пор конструируется как основа промышленного производства, во второй, напротив, выступает как уходящий в прошлое вид профессиональной занятости. Исследователи отмечают положение рабочих на стыке противоречий традиционного и инновационного, передового и отсталого, индустриального и постиндустриального, тогда как взятый курс на индивидуализацию предполагает многообразие различных проявлений, как в трудовой деятельности, так и в выстраивании социальных иерархий в целом. И сейчас, в отсутствии всяких нормативных моделей, когда даже базовые понятия труда и работы заметно переопределяются, сложно выделить лишь один центральный принцип. Намечая дальнейшие направления поиска, отметим, что фокус на практиках в любых сферах жизни может помочь осмыслению происходящих изменений и уходу от представления о рабочих как о «классе в себе». Здесь не обойтись без сопоставления, как с результатами исследований прошлых лет, так и между разными слоями населения. Важно учитывать локальные контексты вместе с территориальными особенностями маршрутов внутренней миграции рабочей силы. Актуальной является задача изучения влияния различных молодежных культур и стиля жизни на выбор занятости. Не нашли еще точек соприкосновения и трудовые мигрантские исследования.

История исследований рабочих настаивает на том, что техническая модернизация производства и развитие рабочего класса являются двумя неразрывными процессами. И если искать индикаторы социального переопределения этой группы, то в первую очередь среди тех кадров, которые имеют дело с новыми технологиями

и оборудованием. Пример рабочей молодежи показывает, что такие рабочие места собирают не самых квалифицированных, а наиболее активных, находящихся в постоянном трудовом поиске и привычных к выбору рискованных стратегий занятости. Принцип «быть на движе» переносится ими с культурной жизни в трудовую сферу. Востребованной частью их человеческого капитала становятся многообразие освоенных профессий, быстрая обучаемость и саморепрезентация, развитые коммуникативные навыки и умение использовать наработанные социальные связи. Знание основ менеджмента, способность вписаться в корпоративные программы развития, тоже являются их конкурентными преимуществами. Молодым приходится адаптироваться не столько к новым производственным условиям, сколько к различающемуся от предприятия к предприятию пониманию статуса наемного работника. Ценным является устроиться в штат на инновационное производство. Но путь туда лежит через опыт работы по аутстаффингу или аутсорсингу. Место этих позиций в сознании молодежи социологами еще серьезно не изучалось. Сейчас пока трудно сказать, как юноши и девушки вписывают их в алгоритмы социального самоопределения и достижения жизненного успеха. Возможно, именно здесь, а не в образовательной подготовке и квалификации по специальности, кроются новые критерии для дифференциации рабочего класса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Абрамов Р. Металлурги на машиностроительном заводе: очерк профессиональной субкультуры // Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности / Под ред. П. Романова, Е. Ярославской-Смирновой. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2012. С. 153–174.
- Бессокирная Г.П. Трудовая этика и трудовое поведение рабочей молодежи // Актуальные проблемы социологии культуры, образования, молодежи и управления: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Екатеринбург, 24–25 февраля 2016 г.) / под общ. ред. Ю.Р. Вишневого. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. С. 113–118.
- Бляхман Л.С., Шкаратан О.И. НТР, рабочий класс, интеллигенция. М.: Политиздат, 1973.
- Буланова М.А. Социальная мобильность работающей молодежи региона: социологический анализ // Власть и управление на Востоке России. 2011. № 3. С. 205–212.
- Ваньке А.В. Телесность мужчин рабочих профессий в режимах труда и приватной сферы // Laboratorium. Журнал социальных исследований. 2014. № 1. С. 60–83.
- Визуальная антропология: режимы видимости при социализме / Центр соц. политики и гендер, исслед.; под ред. Е.Р. Ярославской-Смирновой, П.В. Романова. М.: Вариант, 2009.
- Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и социальная практика. 2013. № 3. С. 5–15.
- Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д. Статусные характеристики рабочих России // Социологические исследования. 2012. № 12. С. 50–56.
- Ежова Л., Нартова Н., Олимпиева И. Гендерное неравенство в трудовой сфере. Исследование женщин-рабочих, занятых во вредных производствах судостроительной отрасли в Санкт-Петербурге. СПб.: «Ладоса», 2008.
- Жвиташвили А.Ш. Рабочий класс в постиндустриальном обществе // Социологические исследования. 2013. № 2. С. 34–41.
- Караханова Т.М., Большакова О.А. Бюджет времени рабочих как отражение их реального поведения в повседневной жизни (1965–2014 гг.) // Вестник Института социологии. 2016. № 3(18). С. 71–96.
- Климов И.А. Субъектность российских промышленных рабочих: кейс-стади // Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России / Отв. ред.: В.А. Ядов. Самара: Издательство Самарский университет, 2013. С. 145–157.
- Константиновский Д.Л., Вознесенская Е.Д., Чередниченко Г.А. Рабочая молодежь: количественное и качественное измерение. М.: ЦСИ, 2013.
- Макарова М.Н. Особенности трансформации рабочего класса в условиях глобализации // Журнал социологии и социальной антропологии. 2006. Т. 9. № 2 (35). С. 59–67.
- Макарова М.Н. Стратегии воспроизводства рабочих как отражение их трудовых и образовательных ориентаций // Социологические исследования. 2007. № 8. С. 58–65.
- Митягина Е.В. Ресурсность рабочих на предприятии электро-энергетической промышленности // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2013. № 9(29). URL: <http://journal-s.org/index.php/sisp/article/view/549> (дата обращения: 25.10.17)
- Омельченко Е., Сабирова Г., Крупец Я. Социальная мобильность молодежи в фокусе тройной рефлексии // INTER. 2015. № 10. С. 9–24.

- Рощин А. Труд в российской провинции: ни прав, ни уважения, ни денег // Русская планета. 2013. 11 октября. URL: <http://rusplt.ru/society/trud-v-rossiyskoj-provintsii-ni-prav-ni-uvajeniya-ni-deneg.html> (дата обращения: 25.10.17).
- Рябчук А. Адаптационный дискурс как средство маргинализации рабочего класса в постсоветских обществах // Социология: теория, методы, маркетинг. 2007. № 1. С. 105–114.
- Смирнова А.Л. Молодой рабочий России: созидатель и потребитель культурных ценностей (1970–1980-е годы) // Вестник Чувашского университета. 2015. № 4. С. 160–166.
- Стивенсон С.А. Ребята с нашего двора. Уличные подростково-молодежные компании в Москве // Молодежные субкультуры Москвы / Сост. Д.В. Громов, отв. ред. М.Ю. Мартынова. М.: ИЭА РАН, 2009. С. 195–223.
- Темницкий А.Л. Традиционные и инновационные практики в трудовой культуре российских рабочих // Традиции и инновации в современной России. Социологический анализ взаимодействия и динамики / Под ред. А.Б. Гофмана. М.: РОССПЭН, 2008. С. 132–195.
- Темницкий А.Л. Факторы привлекательности занятости современной российской молодежи на промышленных предприятиях // Современный менеджмент. Проблемы, гипотезы, исследования. М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2009. С. 371–385.
- Темницкий А.Л., Максимова О.Н. Мотивация интенсивного труда рабочих промышленного предприятия // Социологические исследования. 2008 № 11. С. 13–23.
- Уокер Ч. Класс, гендер и субъективное благополучие на новом российском рынке труда: жизненный опыт молодежи в Ульяновске и Санкт-Петербурге // Журнал исследований социальной политики. 2012. Т. 10. № 4. С. 521–538.
- Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы) / Гл. ред. К.Э. Лайкам. М.: Стат.сб./Росстат, 2016.
- Шевчук А.В. О будущем труда и будущем без труда // Общественные науки и современность. 2007. № 3. С. 44–54.
- Шершнева Е.Л. О причинах дефицита квалифицированных рабочих на российском рынке труда: спрос на профессиональную подготовку со стороны рабочих // Журнал социологии и социальной антропологии. 2011. Т. 14. № 3. С. 140–160.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Численность занятых в российской экономике (по группам занятий)

		2007	2009	2011	2013	2015
Занятые – всего	тыс. чел.	70770	69410	70857	71391	72324
	%	100	100	100	100	100
Руководители (представители) органов власти и управления, включая руководителей организаций	тыс. чел.	4921	5023	5967	6174	6253
	%	7	7	8	9	9
Специалисты высшего уровня квалификации	тыс. чел.	12793	13035	13530	14233	14740
	%	18	19	19	20	20
Специалисты среднего уровня квалификации	тыс. чел.	10564	10857	10717	10719	11080
	%	15	16	15	15	15
Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации и т.п.	тыс. чел.	2140	2108	2067	2054	2063
	%	3	3	3	3	3
Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли и т.п.	тыс. чел.	9821	9906	10283	10361	10501
	%	14	14	15	15	15
Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и т.п.	тыс. чел.	3136	2714	2504	2478	2424
	%	4	4	4	3	3
Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства и т.п.	тыс. чел.	10682	9743	9565	9386	9481
	%	15	14	13	13	13
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	тыс. чел.	8683	8443	8746	8853	8805
	%	12	12	12	12	12
Неквалифицированные рабочие	тыс. чел.	8030	7582	7478	7134	6977
	%	11	11	11	10	10

Источник: по материалам Федеральной службы государственной статистики [Рабочая сила, занятость..., 2016].

Средняя начисленная заработная плата работников
(по результатам выборочных обследований организаций за октябрь; рублей)

	2007	2009	2011	2013	2015
Всего	13 570	18 084	22 717	28 702	32 911
Руководители организаций и их структурных подразделений	23 934	33 506	41 581	52 001	60 719
Специалисты высшего уровня квалификации	14 854	20 119	24 989	33 005	37 023
Специалисты среднего уровня квалификации	11 395	15 058	18 960	25 848	29 492
Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации и т.п.	8 800	12 230	14 807	18 904	22 330
Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли и т.п.	8 852	11 969	14 554	18 818	20 235
Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и т.п.	–	–	–	16 337	20 051
Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства и т.п.	14 555	18 046	23 104	27 943	32 062
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	14 815	18 706	23 477	27 966	32 083
Неквалифицированные рабочие	6 199	8 358	10 533	13 552	15 529

Источник: по материалам Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/sr-zpl6.xlsx, <https://fedstat.ru/indicator/57417>.

Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест
(по профессиональным группам)

		2008	2010	2012	2014	2016
Всего	тыс. чел.	898,9	619,5	835,6	820,5	637,6
	%	100	100	100	100	100
Руководители организаций и их структурных подразделений	тыс. чел.	36,0	23,9	31,3	32,4	27,1
	%	4	4	4	4	4
Специалисты высшего уровня квалификации	тыс. чел.	170,5	143,0	196,9	185,6	174,0
	%	19	23	24	23	27
Специалисты среднего уровня квалификации	тыс. чел.	124,8	102,2	139,3	116,7	90,0
	%	14	16	17	14	14
Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации и т.п.	тыс. чел.	25,1	12,7	18,4	16,8	28,7
	%	3	2	2	2	4
Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли и т.п.	тыс. чел.	91,7	78,6	102,8	106,6	69,0
	%	10	13	12	13	11
Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и т.п.	тыс. чел.	13,9	8,2	10,2	10,0	4,9
	%	2	1	1	1	1
Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства и т.п.	тыс. чел.	191,3	102,6	134,5	137,1	102,9
	%	21	17	16	17	16
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	тыс. чел.	99,6	61,7	95,9	91,5	69,7
	%	11	10	11	11	11
Неквалифицированные рабочие	тыс. чел.	145,9	86,6	106,2	123,9	71,5
	%	16	14	13	15	11

Источник: по материалам Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#.

Статья поступила: 11.01.18. Финальная версия: 21.05.18. Принята к публикации: 04.06.18.

WORKING CLASS IN SEARCH OF NEW DIMENSIONS OF DIFFERENTIATION

ANDREEVA Ju.V., LUKYANOVA E.L.

Ulyanovsk State University, OOO Scientific Research Centre "Region"

Julija V. ANDREEVA, Cand. Sci. (Ps.), Assoc. Prof., Ulyanovsk State University, Leading Researcher Scientific Research Centre "Region, Russia (yuliaandreeva@ulsu.ru, yulia.andre@gmail.com); Evgeniia L. LUKYANOVA – Deputy Director of Scientific Research Centre "Region, Lecturer of Ulyanovsk State University, Russia (lukyanova.jenya@gmail.com). Both – Ulyanovsk, Russia.

Acknowledgements. This article results from a research project "Daily culture of young workers: in the strategy of life and employment". This research was supported by the Russian Foundation for Basic Research (RFBR) via Grant No. 17-03-00716-OFH\18.

Abstract. The article summarizes actual approaches to the analysis of the working class, differentiated consideration of its structure. It discusses different grounds to identifying new types of workers that follow the current state of economic development. The example of young workers shows the key areas of conceptualization of this group. It is noted the need to expand the field of research issues, go beyond the scope of labour in the practices of daily life and consumption. The article contains the results of a qualitative study of young workers in Ulyanovsk, which reflects their understanding of the own position in society and assesses the importance of education and qualification for them.

Keywords: social structure, working class, young workers, labour practices, professional identities, everyday culture.

REFERENCES

- Abramov R. (2012) Metalworkers at an Engineering Plant: An essay of professional subcultures. In: *Anthropology of Professions: Occupational boundaries in turbulent times*. Moscow: OOO «Variant»: 153–174. (In Russ.)
- Bessokinaya G.P. (2016) Labour Ethics and Labour Behaviour of Young Workers. In: *Actual Problems of Sociology of Culture, Education, Youth and Management: The materials of the All-Russian scientific-practical conference with international participation (Ekaterinburg, February 24–25 2016.)* Ekaterinburg: Ural State University: 113–118. (In Russ.)
- Blyakhman L.S., Shkaratan O.I. (1973) *NTR, Working Class, Intelligentsia*. Moscow: Politizdat. (In Russ.)
- Bulanova M.A. (2011) Social Mobility of the Working Young People of the Region: Sociological analysis. *Vlast i upravleniye na Vostoke Rossii* [Power and Administration in the East Of Russia]. No. 3: 205–212. (In Russ.)
- Golenkova Z.T., Goliusova Yu.V. (2013) New Social Groups in Modern Stratification Systems of Global Society. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsialnaya praktika* [Sociological Science and Social Practice]. No. 3: 5–15. (In Russ.)
- Golenkova Z.T., Igitkhanyan E.D. (2012) Status Characteristics of Working Class in Russia. *Sotsiologicheskiye issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 12: 50–56. (In Russ.)
- Ezhova L., Nartova N., Olimpiyeva I. (2008) *Gender Inequality in the Labour Sphere. Study of Women Workers Employed in Unhealthy Shipbuilding Industries of St. Petersburg*. Saint-Petersburg: «Ladoga». (In Russ.)
- Karakhanova T.M., Bolshakova O.A. (2016) Laborers Time Budget as a Reflection of Their Actual Behavior in Everyday Life. *Vestnik Instituta sotsiologii* [The Bulletin of the Institute of Sociology]. No. 3(18): 71–96. (In Russ.)
- Klimov I.A. (2013) Agency of Russian Industrial Workers: Case study. In: *Labour Relations: The situation and development trends in Russia*. Samara: Samarskiy universitet: 145–157. (In Russ.)
- Konstantinovskiy D.L., Voznesenskaya E.D., Cherednichenko G.A. (2013) *Working Youth: The quantitative and qualitative measures*. Moscow: CSR. (In Russ.)
- Laykam K.E. (2016) *Labour force, employment and unemployment in Russia* (based on the results of sample labor force surveys. Moscow: Federalnaya sluzhba gosudarstvennoy statistiki. (In Russ.)
- Makarova M.N. (2006) The Transformation of the Working Class under Globalization. *Zhurnal sociologii i social'noj antropologii* [Journal of sociology and social anthropology] No. 2 (9): 59–67. (In Russ.)
- Makarova M.N. (2007) Workers' reproductive strategies as a reflection of their labor and education orientations. *Sotsiologicheskiye issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 8: 58–65. (In Russ.)
- Mityagina E.V. (2013) Employed Resource potential of the Workers of an Electric Power Industry Enterprise. *Sovremennyye issledovaniya sotsialnykh problem* [Society of Russia: educational space, psychological structures and social values]. No. 9 (29). URL: <http://journal-s.org/index.php/sisp/article/view/549> (accessed 25.10.17). (In Russ.)
- Omelchenko E., Sabirova G., Krupets Ya. (2015) Social Mobility of Youth in the Focus of Triple Reflection. *INTERaktsiya. INTERvyu. INTERpretatsiya* [Inter. The scientific journal "INTERaction", "INTERview", "INTERpretation"]. No. 10: 9–24. (In Russ.)
- Roschin A. (2013) Labour in the Russian Province: No rights, no respect, no money. *Russkaya planeta* [Russian Planet]. URL: <http://rusplt.ru/society/trud-v-rossiyskoy-provintsii-ni-prav-ni-uvajeniya-ni-deneg.html> (accessed 25.10.17). (In Russ.)
- Ryabchuk A. (2007) "Adaptation Discourse" as an Instrument of Marginalizing the Working Class in Post-Communist Societies. *Sotsiologiya: teoriya, metody, marketing* [Sociology: theory, methods, marketing]. No. 1: 105–114. (In Russ.)
- Shevchuk A.V. (2007) On Future of the Work and the Future Without Work. *Obschestvennyye nauki i sovremennost* [Social Sciences and Contemporary World]. No. 3: 44–54. (In Russ.)
- Smirnova A.L. (2015) Young Worker of Russia: Creators and consumers of cultural values (in the 1970s-1980s). *Vestnik Chuvashskogo universiteta* [Bulletin of the Chuvash University]. No. 4: 160–166. (In Russ.)
- Stivenson S.A. (2009) Rebyata s nashego dvora. Street Teenage and Youth Companies in Moscow. In: *Youth subcultures in Moscow*. Moscow: Institut etnologii i antropologii Rossiyskoy Akademii nauk: 195–223. (In Russ.)
- Shershneva E.L. (2011) The Deficit of Skilled Workers in the Russian Labour Market: Demand for Vocational Training. *Zhurnal sociologii i social'noj antropologii* [Journal of sociology and social anthropology]. No. 3 (14): 140–160 (In Russ.)
- Temnitskiy A.L. (2008) Traditional and Innovative Practices in the Labour Culture of Russian Workers. In: *Traditions and Innovations in Contemporary Russia. Sociological Analysis of Interaction and Dynamics*. Moscow: Rossiyskaya politicheskaya entsiklopediya: 132–195. (In Russ.)
- Temnitskiy A.L. (2009) Factors of Employment Appeal in Industrial Plants to the Modern Russian Youth. In: *Contemporary Problems in Management: Exploring the Boundaries*. Moscow: National Research University Higher School of Economics: 371–385. (In Russ.)

- Temnitskiy A.L., Maksimova O.N. (2008) Intensive Work Motivation among Workers of an Industrial Plant. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 11: 13–23. (In Russ.)
- Uoker Ch. (2012) Class, Gender and Subjective Welfare on the New Russian Market of Labour: Life experience of youth in Ulyanovsk and Saint-Petersburg. *Zhurnal issledovaniy sotsialnoy politiki* [The Journal of Social Policy Studies]. No. 4: 521–538. (In Russ.)
- Vanke A.V. (2014) The Corporeally of Working-Class Men in Labor Regimes and the Private Sphere. *Laboratorium. Zhurnal sotsialnykh issledovaniy* [Laboratorium. Social Research Journal]. No. 1: 60–83. (In Russ.)
- Yarskaya-Smirnova E.R. Romanov P.V. (2009) Visual Antropology: Regimes of visibility under socialism. Moscow: Variant. (In Russ.)
- Zhvitiashvili A. Sh. (2013) Working Class in a Post-Industrial Society. *Sotsiologicheskiye issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 2: 34–41. (In Russ.)

Received: 11.01.18. Final version: 21.05.18. Accepted: 04.06.18.