

ЕЛЕНА СИМОНЧУК,

кандидат социологических наук, старший научный сотрудник отдела социальных структур Института социологии НАН Украины

Рабочий класс в Украине: тренды рекомпозиции структуры

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.

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

расовым признакам. Внутри рабочего класса сформировалось две большие группы, имеющие различные характеристики и интересы: квалифицированные работники индустриального сектора (которые по доходам и социальному положению примыкают к средним слоям общества) и неопролетариат (работники низко- и неквалифицированного труда, не требующего особой подготовки, низкооплачиваемого, почти не охваченные профсоюзами, лишённые определенной классовой принадлежности и находящиеся под постоянной угрозой потерять работу). В связи с этим в западной социологии в 1970–1980-е годы обосновывалось несколько концепций неоднородности рабочего класса: “рабочей аристократии”, “состоятельных рабочих”, “старого и нового рабочего класса” [2, с. 252–254].

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

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

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

И сейчас не важно, были ли выделенные советскими социологами тенденции объективно присущи рабочему классу или отражали идеологически лояльные представления исследователей. Политические и экономические реформы последних двадцати лет привели к принципиальным изменениям социальной структуры украинского общества, в том числе кардинально повлияли на судьбу рабочего класса. Во-первых, численно он сократился более чем вдвое, оставшись, тем не менее, наиболее многочисленной социальной группой¹. Во-вторых, потеряв свои идеологические предпочтения, он теперь даже номинально не обладает статусом главного социального актора, определяющего направления развития украинского общества, и ныне, по мнению экспертов, располагает исключительно адаптационным потенциалом [7]. В-третьих, одновременно внутри рабочего класса происходили качественные изменения, изучению которых и уделяется основное внимание в данной статье.

Свою задачу мы видели в изучении динамики морфологических различий внутри рабочего класса, в анализе новых внутриклассовых гетерогенностей (новых как по своим причинам, так и по масштабам), возникших вследствие структурных экономических и политических сдвигов, а также в определении новых структураций рабочих внутри предприятий. Для эмпирического анализа различных срезов качественного состава рабочего класса и реализации поставленных задач мы обратились к данным Государственного комитета статистики Украины и социологического мониторинга, проведенного Институтом социологии НАН Украины в 1994–2005 годах на репрезентативной для украинского населения выборке (1800 человек). Эта эмпирическая база позволяет не только отразить современную структуру рабочего класса в Украине, но и проанализировать ее динамику за последние двадцать лет.

Динамика морфологической структуры

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

¹ Динамика численности рабочего класса в Украине за последние двадцать лет подробно описана в предыдущей статье автора [6].

наоборот, женщины вытеснялись с престижных высокооплачиваемых рабочих мест — их занимали мужчины [8, с. 23].

Возрастной состав рабочего класса в 2005 году представлен 23,9% молодых людей до 30 лет, 69,6% — 30–55-летних, 6,5% — людей старше 55 лет. (Возрастные различия среди квалифицированных и неквалифицированных рабочих не выявлены.) Имеющиеся в нашем распоряжении данные не подтверждают довольно распространенное среди социологов мнение о старении рабочего класса. Напротив, с 1994 года фиксируется значимое увеличение в его составе доли молодежи 18–30 лет с 16,9% до 23,9%. По сведениям Госкомстата Украины, доля молодых работников до 35 лет больше всего в сфере торговли (42,5%) и меньше всего — в сельском хозяйстве (23,6%); в то же время в отрасли отелей и ресторанов — 34,5%, в промышленности — 31,3%, на транспорте — 28,3%, в строительстве — 26,0%¹. Столь заметная дифференциация дает основание предположить, что в различных отрядах рабочего класса происходят разнонаправленные процессы: в одних — его старение, в других — напротив, омоложение.

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

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

Различия в квалификации труда, представляя вертикальный срез структуры рабочего класса, в наибольшей степени влияют на экономический и социальный статус рабочих, что выражается в различиях уровня оплаты труда, в гарантиях занятости, привилегиях, наконец, — в престиже. Профессионально-квалификационная дифференциация работников, в том числе и рабочих, отражена в Государственном классификаторе профессий, разработанном согласно Международным стандартам классификации занятий (ISCO-88) и применяемом в Украине с 1995 года. Среди содержащихся в нем девяти категорий пять последних объединяют работников физического труда, а именно: рабочие сферы торговли и бытовых услуг; квалифицированные рабочие сельского и лесного хозяйства, рыбозаводства и рыболовства; квалифицированные рабочие с инструментом; операторы и сборщики оборудования и машин; рабочие простейших профессий. Ответ на вопрос, как распределены рабочие по этим категориям, дают данные Госкомстата Украины (см. строки 5–9 табл. 1). В целом же работники физического труда в 2002 году составили около двух третей (61,8%) всех занятых, причем их доля с 1996 года существенно не изменилась (59,5%).

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

Таблица 1

**Классификация работников
по профессионально-квалификационным признакам (1996–2002)¹**

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

Среди российских социологов сложилось мнение о деквалификации рабочего класса на протяжении 1990-х годов. Ими зафиксирована следующая тенденция относительно изменения квалификационной структуры рабочей силы вследствие деиндустриализации народного хозяйства: сокращение численности квалифицированных рабочих и рост числа неквалифицированных [10, с. 48].

Данные же Госкомстата Украины названную тенденцию подтверждают лишь частично². Прежде всего относительно неквалифицированных рабочих

¹ Источник: [9, с. 229].

² В профессионально-квалификационной классификации выделяют два слоя, которые характеризуют вертикальное строение рабочего класса по уровню квалификации труда и необходимому уровню образования — рабочие квалифицированного труда, требующего общего среднего, профессионального образования или профессиональной подготовки на производстве (5–8-я категории), и рабочие неквалифицированного труда, для выполнения которого достаточно неполного среднего образования и инструктажа (9-я категория).

обнаруживается противоположная описанной российскими социологами тенденция: в Украине за период с 1996 по 2002 год доля рабочих простейших профессий не возросла (как в России), а снизилась почти на треть — с 23,7% всех занятых до 18,7%. Вместе с тем в слое квалифицированных “синих воротничков” происходили разновекторные процессы. Так, более чем в два раза увеличилась доля рабочих сферы торговли и бытовых услуг, в полтора — операторов и сборщиков оборудования и машин. В то же время почти втрое сократилась доля квалифицированных рабочих сельского, лесного и рыбного хозяйств, на треть — квалифицированных рабочих с инструментом.

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

Отраслевая структура рабочего класса СССР была представлена следующими отрядами: индустриальный (38,4%), аграрный (13,8%), отряд транспорта и связи (12,0%), строительства (10,7%), торговли, общественно-го питания, материально-бытового снабжения и сбыта, заготовок (9,4%), отряд ЖКХ и непроизводственных видов бытового обслуживания (4,9%), прочие (10,8%) [5, с. 131]. В современной Украине принят новый стандарт учета отраслевой занятости (“Классификатор видов экономической деятельности” (КВЭД), утвержденный в 1996 году), что не позволяет прямо сопоставлять данные об отраслевой структуре рабочих советского и постсоветского периодов. Однако и в настоящее время наиболее многочисленными группами остаются рабочие промышленности, сельского и лесного хозяйства, транспорта, торговли, строительства (см. табл. 2). Все эти группы численно сократились с 1995 года, однако их удельный вес среди занятых в экономике существенно не изменился (кроме работников сельского и лесного хозяйства, а также строительства, доли которых уменьшились).

Рабочие разных отраслей заметно стратифицированы по оплате и условиям труда. Если в советское время в наиболее выгодном положении находились рабочие предприятий военно-промышленного комплекса (не только по оплате труда, но и в отношении шансов на получение жилья и качественных услуг в сферах здравоохранения и отдыха, а также на приобретение автомобиля и товаров длительного пользования), то в период рыночных реформ они пострадали больше других. Сейчас происходит рекомпозиция отраслевой иерархии, но принцип равной оплаты за равный труд продолжает нарушаться. Во-первых, сохраняется высокая межотраслевая дифференциация рабочих в сфере оплаты труда: работники транспорта и связи получали в 2004 году в среднем 843 грн, промышленности — 743 грн, а вот работники торговли — 509 грн, рыбного хозяйства — 375 грн, сельского хозяйства —

295 грн¹. Во-вторых, разным отраслям присуща разная интенсивность межквалификационной (междолжностной) стратификации в оплате труда. Если в отраслях с низкой заработной платой (например, в сельском хозяйстве) преобладает “уровнировка”, то в отраслях с высокой оплатой (авиационный и водный транспорт, транспортные услуги, производство кокса и продуктов нефтепереработки) межквалификационные соотношения в уровнях оплаты труда существенно превышают соответствующие европейские стандарты [11, с. 21].

Таблица 2

**Численность наемных работников
по видам экономической деятельности²**

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

Новые структурные гетерогенности

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

Рабочие государственных и частных предприятий — принципиально новая дифференциация внутри рабочего класса, обусловленная занятостью в определенном секторе экономики. Она возникла во второй половине 1980-х годов вследствие диверсификации форм собственности предприятий (государственная, кооперативная, частная и др.). За изучаемый период

¹ Праця України 2004. — С. 236.

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

состав рабочих по занятости в этих секторах экономики интенсивно изменялся, а направленность этой динамики отражала перемещение из государственного сектора в частный.

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

Согласно данным Госкомстата Украины, в отраслях, где сосредоточены “синие воротнички”, доминирующей формой собственности становится частная, удельный вес которой, например, в промышленности и строительстве составляет три четверти занятых, а в сельском и рыбном хозяйствах еще больше (см. табл. 3)¹. В отраслях же традиционной занятости специалистов и служащих (образование, здравоохранение, государственное управление и др.) доля занятых в частном секторе значительно ниже. Это означает, что рабочие в большей мере включались в рыночные отношения, сталкиваясь со всеми теми проблемами переходного периода, которые сопутствовали смене формы собственности и экономических отношений как вне, так и внутри предприятий.

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

Общепризнанным преимуществом занятости на частных предприятиях принято считать более высокую оплату труда. Однако мнение о том, что в частном секторе работать экономически выгоднее, не подтверждается официальной статистикой. Данные Госкомстата Украины относительно заработной платы работников на предприятиях разных форм собственности свидетельствуют, скорее, об обратном: в 2004 году она была значительно выше у работников государственного сектора (739 грн), чем частного (621 грн) и коммунального (386 грн)². Причем этот факт справедлив для всех отраслей, где сосредоточены работники физического труда. Так, соотношение заработной

¹ Еще в 1996 году в промышленности доля занятых в частном секторе составила 1,0%, в коллективном — 60,4%, в государственном — 38,6%; на транспорте и в связи — соответственно 0,6%, 24,5% и 74,9%; в строительстве — 4,6%, 71,0% и 24,4%; в торговле — 9,5%, 69,8% и 20,7%; в сельском хозяйстве — 38,3%, 50,8% и 10,9% (Статистичний щорічник України за 1996 рік. — К., 1997. — С. 392).

² Праця України 2004. — С. 236.

платы работников государственных и частных предприятий в промышленности составляет 841 и 731 грн, в строительстве — соответственно 808 и 687 грн, на транспорте и в сфере связи — 930 и 739 грн, в сфере торговли — 859 и 495 грн, в сельском хозяйстве — 382 и 287 грн. Объяснить несовпадение официальных цифр и общественного мнения можно, пожалуй, только обширной практикой теневых отношений в оплате труда, характерных для частного сектора экономики (подробнее об этом будет сказано ниже). Ради более высокой зарплаты рабочие часто соглашались на условия трудового найма либо вовсе без оформления трудового договора и уплаты налогов, либо комбинированно — когда одна часть оплаты труда производится официально, с уплатой налогов, а другая — в “конверте”.

Таблица 3

Количество работников по формам собственности и видам экономической деятельности в 2004 году¹

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

Кроме теневого происхождения сравнительно высоких заработков частные предприятия (особенно малые) имеют еще один недостаток — они редко предоставляют своим рабочим “социальный пакет”, предусмотренный на государственных предприятиях. Как правило, они не гарантируют занятости на длительную перспективу, выплаты пособий в случае сокращения штатов, оплаты больничных листов, не предоставляют ежегодного оплачиваемого

¹ Праця України 2004. — С. 201.

мого отпуска, не отчисляют в полном объеме налоги в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования и пр.

В структуре мотивации молодежи и людей среднего возраста эти две ценности — сравнительно высокий доход и социальные гарантии — имеют разный вес. Рабочие среднего и старшего возраста предпочитают занятость на государственных предприятиях и в качестве основного аргумента предпочтений называют социальные гарантии, стабильную занятость, легальную схему оплаты труда, которые в сумме уравновешивают невысокий заработок. Кроме того, удерживающий их на государственных предприятиях “якорь” образуют сила привычки, высокая степень адаптации в коллективе, весьма ценный запас профессиональных навыков и квалификации. А вот молодежь чаще выбирает занятость на частных предприятиях. С одной стороны, это добровольная стратегия — ведь молодое поколение, как правило, еще не думает о пенсионном обеспечении в будущем. Кроме того, они разочарованы в государственной социальной политике (на примере родителей, получающих маленькие пенсии за многолетний добросовестный труд), а посему рассчитывают в первую очередь на самих себя, предпочитая социальным гарантиям максимально возможную зарплату. С другой стороны, эта стратегия является вынужденной, поскольку молодые люди не всегда имеют возможность устроиться на государственное предприятие, предлагающее достойную оплату труда и возможность карьерного роста.

Наемные и самозанятые рабочие — новая дифференциация в среде украинского рабочего класса, основанная на различиях в статусах занятости. В рядах “синих воротничков” теперь есть не только наемные работники (как в советское время), но и самозанятые. Среди социологов ведется дискуссия: включать ли в рабочий класс слой самозанятых рабочих? Ведь, с одной стороны, они заняты исключительно физическим трудом, а с другой — это труд на условиях индивидуальной трудовой деятельности или в кооперативах без наемного труда, что предполагает высокую степень автономии трудовой деятельности и принятия решений. Согласно схеме классов Дж.Голдторпа, эти рабочие относятся к одному из трех промежуточных классов (а именно к IV — “мелкие собственники, самозанятые, фермеры”) [6, с. 11]. По мнению же ряда марксистски ориентированных российских социологов — к рабочему [12, с. 23–24].

Феномен самозанятости среди работников физического труда поднял тему обуржуазивания рабочего класса в постсоветских странах. Как известно, этот феномен выражается, с одной стороны, в отказе рабочих от статуса наемного работника и переходе в ряды буржуа, то есть в отряд мелких предпринимателей или самозанятых (отсюда термин “обуржуазивание”, введенный в научный оборот Марксом), с другой же стороны, в сближении рабочего класса со средним классом по уровню жизни, содержанию труда, уровню культуры, жизненным ориентациям (именно этот аспект явления в последние десятилетия активно обсуждается в западной социологии¹).

В постсоветских обществах тема обуржуазивания поставлена именно в понимании Маркса, то есть как переход рабочих в класс мелкой буржуазии и формирование у них мелкобуржуазного мировоззрения [10; 13]. Конечно,

¹ Данный аспект сближения характеристик рабочего и среднего классов будет детально рассмотрен автором в следующей статье.

для получения убедительных свидетельств о степени интенсивности этих процессов в среде украинского рабочего класса необходимы специальные исследования. И тем не менее есть ряд аргументов в пользу положительного ответа на этот вопрос. Согласно данным мониторинга 2005 года, 4,2% рабочих определили свой статус занятости на основной работе как “самозанятый” и 0,5% — как “работодатель” (среди вторичнозанятых значительно больше имеющих этот статус). Кроме того, среди остальных рабочих, определивших свой статус занятости как “наемный работник” (89,5%), высоко привлекательна перспектива стать предпринимателем: желание открыть собственное дело выразили половина из них (29,4% — “да” и 20,3% — “скорее да”), отвергли для себя такую перспективу значительно меньшая часть — 29,7% (7,5% — “скорее нет” и 22,3% — “нет”), а 20,5% затруднились с ответом.

Социологи находят различные объяснения распространенности среди рабочих практик самозанятости. С одной стороны, ее оценивают как следствие процессов деклассирования рабочего класса, вызванных системным кризисом экономики 1990-х годов, в результате которого (судя по высокой степени износа основных средств и снижения объемов производства) разрушалась сама материальная основа существования этого класса. Закрытие предприятий и сокращение числа рабочих мест побуждали к поиску заработка в сфере торговли и индивидуального обслуживания населения. Прежде всего это были услуги по строительству, ремонту и отделке жилья, частному извозу, ремесленному производству, пошиву одежды, охране, ремонту автомобилей, бытовой техники и пр. В этом случае самозанятость классифицируется как вынужденный шаг, связанный с массовой безработицей, выталкивавшей рабочих в ряды мелкой буржуазии. С другой стороны, в самозанятости видят добровольную стратегию рабочих. Их активный переход в предпринимательскую среду оценивают как “погоню за легким рублем”, а также как проявление собственнической психологии. Поскольку многие из рабочих были горожанами только во втором поколении, считают, что в их среде “дремали” мелкобуржуазные корни [10, с. 49–50].

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

Занятые и безработные рабочие. Новым явлением в среде украинского рабочего класса считается и появление группы безработных. Ведь, как известно, советский рабочий класс состоял из занятых преимущественно на постоянной основе работников. Он не имел в своем составе безработных как резервной армии труда. Занятость на постоянной основе и присущие ей социальные гарантии обеспечивали рабочим устойчивое материальное положение, планомерное повышение квалификации, предсказуемое профессиональное продвижение, наконец, создавали психологический комфорт. Начиная с 1990-х годов многие рабочие не по своей воле были вынуждены апробировать новый социальный статус “безработного” (как в скрытой форме, так и в открытой), испытав сопутствующие ему материальные и моральные лишения.

Таблица 4

**Динамика спроса и предложения рабочей силы на рынке труда
по профессиональным группам (2000–2004)¹**

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

Резервная армия труда росла быстрыми темпами², и именно рабочие составили основную ее часть. Из года в год удельный вес рабочих (5–9 категорий) был равен примерно двум третям всех безработных: в 2000 году — 64,6% (778,4 тыс. чел.), в 2002-м — 66,9% (687,8 тыс.), в 2004-м — 70,0% (703,0 тыс.) (см. табл. 4). Причем, если число зарегистрированных безработных в целом по Украине стабильно уменьшалось (с 4,3% в 2000 году до 3,5% в 2004-м), то доля рабочих среди них, напротив, возрастала (соответственно

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

² С 1995 по 2000 год доля зарегистрированных в Службе занятости безработных увеличилась с 0,5% до 4,3% экономически активного населения, а определяемых по методологии МОТ — с 5,6% до 11,7%, а затем постепенно начала снижаться, и уже в 2004 году она составляла соответственно 3,5% и 8,6% (Статистичний щорічник України за 2004 рік. — С. 389, 400).

с 64,6% до 70,0%). Свидетельством того, что именно рабочие испытывали наибольшие проблемы с трудоустройством, является и показатель нагрузки на одно свободное место. Если в 2004 году в среднем по стране нагрузка на одну вакансию составляла 7 человек, то среди рабочих — 15.

При этом в среде “синих воротничков” происходили разнонаправленные процессы: число безработных сельскохозяйственных рабочих и рабочих простейших профессий значительно (почти вдвое) возросло, а рабочих остальных категорий — сократилось. Кроме того, нагрузка на одну вакансию именно среди рабочих сельского хозяйства, простейших профессий и торговли была наиболее высокой (соответственно 27, 22 и 18 чел.), а вот среди рабочих с инструментом, а также операторов и сборщиков машин — наиболее низкой (соответственно 2 и 6). Это означает, что промышленные квалифицированные рабочие были более востребованными на рынке труда.

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

Таблица 5

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

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

¹ См. табл. 1 данной статьи.

² См. табл. 4 данной статьи.

В ситуации превышения предложения труда над спросом, перманентной угрозы безработицы, упрощения процедуры увольнения многие рабочие (даже те, кого безработица не коснулась) испытывают неуверенность в своем положении, страх потерять работу. По свидетельству самих занятых рабочих, наличие резервной армии труда оказывает на них психологическое давление. Стремясь удержаться на работе, они вынуждены мириться с тяжелыми условиями труда, низкой зарплатой и задержкой ее выплаты, работой не по специальности, воздерживаться от организованной защиты своих прав и т.д. Ведь они убедились, что уволившись рабочие (кто в сложное время рискнул по собственной инициативе уйти с завода в поисках более выгодной работы), как правило, не могут вернуться на прежнее место работы, восстановить утраченный профессиональный статус. Видя, что факт наличия иерархии “безработные — занятые” создает в среде рабочих особое напряжение, владельцы и руководители предприятий умело используют его в своих интересах. Отметим, что в настоящее время статус безработного воспринимается рабочими уже не в качестве стигмы (как в первые годы появления этой идентичности), а скорее как типичная составляющая трудовой биографии современного рабочего.

Рабочие с полной и неполной занятостью. Значимым стало сегодня и различие рабочих по степени занятости: занятые полный рабочий день составляют ядро рабочего класса, а занятые неполное рабочее время — его периферию. Конечно, неполная занятость среди рабочих существовала и в советское время, но со второй половины 1990-х годов она стала несравнимо более распространенной.

Различают два вида неполной занятости — вынужденную и добровольную. “Вынужденная неполная занятость характеризуется количеством работников, которые приняты на условиях полного рабочего дня (недели), но переведены на укороченный график работы, а также тех, кто находится в неоплачиваемых отпусках по инициативе администрации”¹. Согласно официальной статистике, в 2004 году уровень вынужденной неполной занятости в тех отраслях, где сконцентрированы работники физического труда, был значительно выше, чем в отраслях традиционной занятости специалистов и служащих, а также в среднем по стране (см. табл. 6). Для сравнения: в промышленности 13,1% занятых работали в режиме неполного рабочего дня и 4,4% находились в административных отпусках, в строительстве — соответственно 16,4% и 5,5%, на транспорте и в сфере связи — 22,2% и 1,1%, а вот в сфере образования — 0,3% и 0,1%, здравоохранения — 1,4% и 0,1%, государственного управления — 0,1% и 0,0%. Следовательно, от вынужденной неполной занятости страдают прежде всего рабочие, а не специалисты и служащие. Однако позитивным и обнадеживающим является тот факт, что ее уровень значительно (в среднем в 3,5 раза) снизился за последние четыре года².

¹ Праця України 2004. — С. 363.

² Если сравнить уровень вынужденной неполной занятости в 2004 году с более ранним периодом, то улучшение ситуации окажется еще более впечатляющим. Например, в 1999 году в строительстве 23,6% работников работали в режиме неполного рабочего дня и 44,4% находились в административных отпусках, в промышленности — соответственно 26,2% и 37,4%, на транспорте — 37,4% и 28,0%, в сельском хозяйстве — 14,7% и 24,2% (Статистичний щорічник України за 2001 рік. — К., 2002. — С. 393).

**Уровень вынужденной неполной занятости
по видам экономической деятельности, % к общему числу
штатных работников соответствующего вида деятельности¹**

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

“Добровольную неполную занятость характеризует количество работников, которые согласно трудовому договору приняты на работу на условиях неполного рабочего дня (недели) по собственной инициативе, то есть на добровольной основе”². Согласно данным Госкомстата Украины, в 2004 году объем добровольной неполной занятости в среднем по стране составил 3,5% от общего числа работников — 397,7 тыс. чел. (см. табл. 7). Причем 300,2 тыс. (76%) из них — женщины. Если вынужденная неполная занятость распространена главным образом в отраслях, где сосредоточены рабочие, то добровольная ее форма в двух третях случаев наблюдается в отраслях традиционной занятости служащих и специалистов, а именно — в сфере коллективных и общественных услуг, образования, отельного и ресторанного бизнеса, охраны здоровья и социальной помощи. Причем если в сферах услуг, образования, здравоохранения к данному виду занятости прибегают преимущественно женщины, то в отраслях с высокой долей “синих воротничков” — в равной мере мужчины и женщины (кроме работников транспорта и связи, где женщин больше). Таким образом, судя по незначительной доле распространения добровольной неполной занятости в промышленности, строительстве, сельском, лесном и рыбном хозяйствах, рабочие редко заинтересованы в неполной занятости по собственной инициативе.

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

² Праця України 2004. — С. 363.

Таблица 7

Число работников, принятых на работу на условиях неполной занятости, по видам экономической деятельности (2004 год)¹

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

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

¹ Праця України 2004. — С. 112.

тично лишены права нормально трудиться. Позитивным можно считать факт снижения доли этой категории рабочих, ведь еще в 1999 году она составляла в промышленности, строительстве и на транспорте в среднем 60%. Отметим, что различие между группами рабочих полной и неполной занятости носит иерархический характер, что выражается в неравных (в пользу первых) потребительских возможностях, психологическом статусе, удовлетворенности трудом, социальном самочувствии.

Рабочие легального и теневого секторов экономики — важная в настоящее время социальная дифференциация, детерминированная возникновением и распространением теневых экономических отношений. Эксперты оценивают долю теневого рынка труда в 45% всех занятых, работающих на основной или дополнительной работе без надлежащего оформления, причем среди них рабочие являются наибольшей группой, составляя треть теневых работников [14, с. 153]. Наиболее распространенными формами проявления теневого рынка труда являются бесконтрактный найм и несоответствие формальных условий легального найма условиям фактическим. Именно в такого рода неправовые трудовые практики в современной Украине вовлечена большая часть рабочих.

Бесконтрактный найм наиболее характерен для частного сектора экономики, прежде всего в таких сферах, как торговля, строительство, сельское хозяйство. Он охватывает, как правило, те слои населения, которые обладают наименьшими ресурсами для отстаивания своих интересов: долговременные безработные, низкоквалифицированные рабочие и т. д. [15]. Яркими представителями теневого рынка являются также мигранты — из-за их правовой ущербности, статусной рассогласованности и бытовой неустроенности¹. Идя на условия бесконтрактного найма, рабочие заранее соглашались с бесправностью как неотъемлемым атрибутом занятости. Ведь обладатели нелегального трудового статуса рискуют заработком (при бесконтрактном найме его нередко выплачивают частично или не выплачивают вовсе); принимают условия и режим труда, часто не соответствующие трудовому законодательству. Кроме того, они лишены социальных гарантий (так, в случае производственной травмы рабочий может не получить даже частичной компенсации). Тем не менее в условиях безработицы и безальтернативности занятости (особенно в селах и малых городах) рабочие получают шанс заработать на жизнь, только дав согласие на социально бесправный статус нанятого без контракта. Можно смело прогнозировать: пока будут отсутствовать иные шансы трудоустройства, до тех пор эта форма найма будет востребована рабочими, а борьба за легализацию своего трудового статуса не будет для них актуальна.

Теневой рынок труда проявляется и в *расхождении фактических и формальных условий найма*. Занятость многих рабочих (главным образом на частных предприятиях) основана на легальном найме и одновременно на несоответствии между начисляемой и выплачиваемой заработной платой в

¹ Особую роль в тенезации российского рынка труда, по мнению экспертов, играют беженцы и вынужденные переселенцы. В Украине, в отличие от России, подобной ситуации миграционного потока не наблюдается, и группы мигрантов, пожалуй, не являются главной ресурсной базой теневой экономики. Хотя, выезжая за рубеж на заработки, украинские рабочие чаще всего попадают в условия именно теневой занятости.

пользу последней (пример с заработной платой на частных и государственных предприятиях рассмотрен выше). Это несоответствие имеет для рабочих, вовлеченных в данную теневую практику, ряд негативных последствий. Прежде всего, выходя на пенсию, высокооплачиваемый рабочий не может претендовать на максимальный размер пенсии, поскольку отчисления в Пенсионный фонд производились только из его формальных заработков. Наконец, в мировоззрении рабочего укореняется правовой нигилизм, ведь получая отличную от записанной в ведомости сумму и зная о двойной бухгалтерии, он тем самым вовлекается вместе с работодателем в одну “игру” по игнорированию норм хозяйственного права, вступает с ним в своеобразный альянс против государства, считая допустимым нарушение контрактных условий и утаивание доходов от налоговых органов.

Таким образом, рабочие теневого рынка, представляя собой преимущественно социально депривированные слои населения, не являются образовательным и квалификационным авангардом рабочего класса. Вследствие нелегального статуса и дискретной профессиональной идентичности они лишены членства в профсоюзных организациях и не обеспечены социальными гарантиями. Не способны они и на организованный протест, отстаивание своих прав в силу корпоративного альянса с работодателем по реализации своих интересов теневым способом. Рабочие теневого сектора проигрывают по сравнению с легально нанятыми в том, что касается условий труда, уровня заработной платы, графика работы, социальных гарантий и психологического самочувствия.

Моно- и полизанятые рабочие¹. Среди рабочих промышленности совместительство и сверхурочные работы стали распространенными явлениями с начала 1960-х годов. Как известно, во времена Советского Союза практика вторичной занятости строго регулировалась государством (для дополнительного трудоустройства необходимо было представить разрешение с основного места работы). В этот период преобладали негативные оценки двойной занятости как сверхзанятости, подчеркивался ее вынужденный характер, отрицательное воздействие на здоровье рабочих, возможности отдыха и общения в семье [17, с. 34]. Кроме того, стремление к росту заработков воспринималось как проявление “чуждых” советскому человеку меркантильных интересов, а потому осуждалось [20, с. 108]. В перестроечные времена масштабы дополнительной занятости значительно возросли, усложнилась ее структура. Отмена ограничений на совместительство сделала ее стихийной и нерегулируемой. Государство теперь не только не препятствовало, а напротив, стало даже стимулировать такую деятельность, санкционируя тем самым самостоятельный поиск гражданами путей выживания. Социологи же постепенно стали склоняться от негативного оценивания полизанятости (как вида экономического принуждения) к позитивному (и как способа адаптации к экономическому рынку, и как формы социально-трудовой мобильности, и как механизма снижения социальной напряженности) [18].

¹ Термин “монозанятые” используется для обозначения людей, имеющих одну работу, а термин “полизанятые” — для занятых на двух и более работах [16, с. 45]. Термин “полизанятость” соотносится с такими терминами, как “вторичнозанятые”, “двойная занятость”, “дополнительная занятость” [17–19].

Структура дополнительной занятости характеризуется многомерной неоднородностью [19, с. 35–37]. **1.** Существует дифференциация рабочих на имеющих *регулярную дополнительную работу и случайные подработки*. Первая разновидность распространена среди рабочих в два раза реже, чем вторая, и характерна главным образом для “сильных” (квалифицированных, опытных рабочих молодого и среднего возраста), “слабые” же ориентированы преимущественно на случайные подработки. **2.** Дифференцированы рабочие и на *совмещающих основную и дополнительную работу только на своем предприятии или на своем и другом*. Обе категории вторичнозанятых равны по численности (каждая — около 50%) [17, с. 39]. Совместительство на другом предприятии, требующее более высоких физических и психологических издержек, как правило, выбирают представители наиболее активной и мобильной части полизанятых. Обычно рабочие стремятся сохранить в качестве основного места работы занятость на государственном предприятии, которое обеспечивает им социальный статус, стаж работы, социальные выплаты, и одновременно подрабатывать в частном секторе. **3.** Дополнительная занятость рабочих реализуется также в условиях *формального и неформального найма* [19, с. 37–39]. Если в рамках основной занятости рабочие оформляются преимущественно официально, то вторичнозанятые чаще включены в неформальные социально-трудовые отношения (особенно при случайных подработках). По мнению экспертов, около двух третей работников, имеющих дополнительные приработки, нанимаются на основе устной договоренности [9, с. 244–245; 14, с. 211–213].

Многообразно и содержание вторичной занятости. **1.** В случае, когда рабочий находит дополнительную работу на своем предприятии, она, как правило, соответствует его специальности и уровню квалификации. При этом все права и гарантии рабочего соблюдаются в полном объеме. **2.** У половины вторичнозанятых дополнительная занятость принципиально отличается от работы на основном месте [11, с. 19–20]. Чаще всего это менее квалифицированный труд: он не соответствует ни специальности, ни разряду рабочего. Такой труд нестабилен; психологически и физически переносится тяжелее, поскольку часто не соблюдаются правила безопасности, режим и условия труда; труд непрестижен и воспринимается как унижение из-за более низкого, по сравнению с основной работой, статуса. **3.** Дополнительная работа выступает и в виде самозанятости (как регулярной, так и эпизодической), которая может быть связана со специальностью или не связана. Наиболее распространенными видами являются работа в индивидуальном подсобном хозяйстве, сезонные сельскохозяйственные работы, предоставление разнообразных частных услуг населению (например, строительные и ремонтные работы, частный извоз, ремонт и техобслуживание автомобилей и бытовой техники, приготовление пищи на продажу, уборка квартир и т.п.), а также сбор и сдача металлолома. Таким образом, дополнительная занятость нередко сопровождается депрофессионализацией, психологической и социальной неудовлетворенностью, размыванием социально-профессионального статуса и как следствие — маргинализацией.

Общей точки зрения на масштаб вторичной занятости населения в целом и рабочих в частности нет (причина расхождений оценок в различиях, с одной стороны, в методике учета дополнительной занятости, с другой — в понимании ее структуры). Согласно данным мониторинга 2002 года, на мо-

мент опроса дополнительную работу имел каждый пятый (20,4%) рабочий (по выборке — 15,9%). Выделив группы моно- и полизанятых рабочих, мы изучили их демографические характеристики. Оказалось, что в составе полизанятых преимущественно мужчины (83,3%), представители активных возрастных групп (31,8% — молодежь до 30 лет, 60,6% — люди 30–55 лет), а вот среди монозанятых значительно меньше мужчин (63,3%) и молодых людей (соответственно — 20,2% и 72,8%).

Если на момент опроса дополнительную работу имели 20,4% рабочих, то доля тех, кто в течение последнего года имел разные виды дополнительной занятости помимо основной работы, вдвое больше — 48,4% рабочих, причем половина из них имели несколько видов подработок¹. Наиболее распространенными были следующие виды работ: строительно-ремонтные (27,6%), домашние бытовые — уход за детьми, больными, уборка (27,6%), сезонные сельскохозяйственные работы (26,9%), работа охранником, грузчиком, разнорабочим (21,6%), ремонт автомобилей (14,2%), перевозка собственным транспортом (10,4%), ремонт бытовой техники (9,0%), продажа и перепродажа товаров (7,5%) и др. Как правило, на дополнительную работу в неформальном секторе большинство занятых (74%) затрачивают от 1 до 4 часов в день [14, с. 158]. Потенциальная дополнительная занятость также велика: в 2001 году 17,6% из тех, кто искал работу, ориентировались именно на вторичную занятость [9, с. 244–245].

Негативной стороной полизанятости рабочих является работа сверх принятой трудовым законодательством нормы, со значительным напряжением сил, что сокращает свободное время для досуга, семейного общения, восстановления сил, повышения квалификации. Тем не менее полизанятые имеют ряд преимуществ по сравнению с монозанятыми. **1.** Эти группы различаются по уровню потребительских возможностей. Доход от дополнительной занятости хотя и не позволяет принципиально изменить качество жизни, тем не менее способствует заметному улучшению материального положения рабочих. Так, в сравнении с монозанятыми рабочими у полизанятых выше доход на одного члена семьи; они лидируют по степени обеспеченности продуктами питания и бытовой техникой; среди них больше удовлетворенных своим материальным статусом и при оценке статуса семьи признающих, что им “хватает в целом на жизнь”. **2.** Вторичная занятость рабочих мотивирована не только возможностью повысить доход и компенсировать низкую заработную плату на основном месте работы, но и упрочить свое положение в условиях нестабильной занятости (полизанятым реже присущ страх потерять работу: чем больше точек опоры имеет человек, тем увереннее себя чувствует). Дополнительная занятость расширяет поле выбора новых сфер и видов деятельности, что может быть каналом восходящей профессиональной мобильности [17, с. 39]. **3.** Полизанятые в большей мере отходят от патерналистских настроений, стремясь решать возникающие проблемы главным образом самостоятельно, не ожидая помощи государства. От монозанятых их отличают мобильные стратегии трудового и экономического поведения, более оптимистический взгляд на жизнь.

¹ Именно потому что многие рабочие имеют комбинированную дополнительную занятость (кроме регулярных подработок еще работу на приусадебном участке или случайные заработки), мы склонны говорить именно о полизанятости.

Наиболее интенсивно рабочие занимались дополнительной работой с середины 1990-х годов — в период всплеска вынужденной неполной занятости, когда более половины из них оказались в административных отпусках или работали в режиме неполного рабочего дня. В ситуации трудовой недозагрузки и необходимости выживания “расцвели” самозанятость и случайные подработки, как правило — неофициальные. Однако с восстановлением нормального режима и объема работы на предприятии, как отмечают рабочие, заниматься дополнительной работой в прежнем объеме нет возможности: во-первых, сократилось свободное от основной работы время; во-вторых, они “не успевают восстанавливаться”; в-третьих, мотивация подработок пропадает по мере роста окладов до приемлемого размера и стабильных выплат зарплаты. Постепенно полизанятые рабочие начинают уделять дополнительной работе меньше времени в течение недели, отказываясь от подработок в виде самозанятости и эпизодических работ. Как следствие, можно прогнозировать снижение уровня дополнительной занятости в тех регионах и на тех предприятиях, где будут увеличиваться объемы производства и восстанавливаться режим занятости.

Итак, практики подработки, в том числе неформальные, существовавшие и в советское время, сегодня приобрели гораздо больший масштаб и новое социальное значение. Теперь в этом явлении видят одно из проявлений флексибилности (гибкости, пластичности) рынка труда, которая в постсоветских странах принимает преимущественно неформальный характер [21, с. 65; 22].

Новые структуризации внутри предприятий

Новые различия между рабочими выделяют и по другим основаниям, связанным с внутрипроизводственной дифференциацией [8, с. 19–22; 23, с. 37–41; 24]. Причем эти различия возникают как следствие не только появления новых оснований дифференциации рабочих, но и рекомпозиции старых иерархических зависимостей.

Рабочие основного и периферийного производств (рабочие цехов, определяющих профиль предприятия, и цехов непромышленной сферы, например строительные, производства товаров широкого потребления и пр.), имеющие одинаковые разряд и должность, формально должны иметь и равный статус — в размере заработной платы, предоставлении привилегий, уровне престижа. Однако в действительности статусы работающих в этих подразделениях различаются довольно значительно. Причем эти статусы подвижны, их иерархия определяется той ролью, которую эти цеха играют в данный момент в деятельности предприятия. В советское время рабочие основного производства имели более высокий статус, однако принципиальные изменения экономических отношений на вне- и внутрипроизводственном рынке привели к размыванию традиционной иерархии. Из-за отсутствия спроса на традиционную для предприятия продукцию рабочие основного производства первыми потеряли в зарплате и испытали лишения, связанные со статусом безработного или неполноценно занятого, в то время как рабочие периферийных подразделений, производивших востребуемый ассортимент продукции (например, цехов по производству товаров широкого потребления на военных заводах), напротив, стали получать более высокую

зарплату и имели стабильную занятость, что способствовало повышению их статуса и престижа [23, с. 37–41].

Основные и вспомогательные рабочие одного производства — социальная иерархия, обусловленная местом этих групп в производственном процессе: первые непосредственно выпускают продукцию, вторые (например, электрики, слесари, а также грузчики, уборщики и др.) обслуживают этот процесс [24, с. 212–216]. В статусах основных и вспомогательных рабочих одной квалификации всегда наблюдалась значительная разница, но в последнее время она заметно модифицировалась. Если раньше оплата труда вспомогательного персонала (например, ремонтников) была намного ниже, чем у высококвалифицированных основных рабочих, то к середине 1990-х годов наблюдается обратная тенденция — ремонтники выбились в лидеры. Их восходящая мобильность была обусловлена, с одной стороны, дефицитностью профессии в условиях сокращения штатов, а с другой — жесткой зависимостью рабочих основного производства от работы вспомогательного персонала, образовавшейся в ситуации старения и износа оборудования, часто выходящего из строя, требующего частой переналадки и профилактического ремонта. Все это обеспечило опытным и квалифицированным ремонтникам, владеющим смежными профессиями и знающим особенности применяемых станков, привилегированное положение.

Кадровые и резервные рабочие. На каждом крупном советском предприятии был слой кадровых рабочих, отличительными характеристиками которых были высокая квалификация, большой профессиональный опыт и производственный стаж, стабильность пребывания в коллективе. Они имели ряд привилегий (выгодные заказы, высокую зарплату, первоочередной прием в партию, получение наград, выдвижение на общественные должности) и занимали высшую ступень в рабочей иерархии на предприятии. На другом полюсе этой иерархии — группа резервных “периферийных” неквалифицированных рабочих, которые систематически привлекались для многочисленных дополнительных работ (сельскохозяйственные, строительные, уборка улиц и пр.). Их количество значительно превышало реальные нужды предприятия.

Эта значимая в советский период внутрипроизводственная социальная иерархия в 1990-е годы сгладилась. В условиях кризиса и перемен категория резервных рабочих практически исчезла после первых же сокращений. Кадровые же рабочие из-за потери идеологической поддержки, перехода к коммерческим заказам, развала старой системы неформальных отношений лишились своих льгот и привилегий. Снижение статуса было воспринято ими крайне болезненно. В этот период ни для одной категории рабочих не были предусмотрены льготы — ни в очередности получения выгодных заказов, ни в переводе в неоплачиваемый административный отпуск, ни в увольнении по сокращению штата. Однако следует ожидать, что высокий статус кадровых рабочих со временем восстановится. Ведь с оживлением производства и хозяйства, и руководители предприятий все более заинтересованы в привлечении и удержании на рабочих местах опытных квалифицированных рабочих, от результата труда которых в первую очередь зависит и качество выпускаемой продукции, и своевременность выполнения заказов. Ведь в условиях возрастающей конкуренции предприятий удержать таких рабочих можно только высокой зарплатой, премиями, подарками, привилегиями.

Рабочие с монопольным опытом и легко заменимые — социальная иерархия рабочих по степени их заменимости (величине транзакционных издержек, связанных с увольнением, наймом и подготовкой новых работников), являющаяся источником напряженности внутри рабочего коллектива [24, с. 211]. В настоящее время стало очевидным, что статус рабочего определяется не только профессией, квалификацией, опытом, но и степенью его заменимости. Осознавая это, часть высококвалифицированных рабочих жестко оберегают свой ценный ресурс (монопольное владение знанием, квалификацией и опытом), не допуская в свой коллектив новичков и отказываясь от учеников. Эта стратегия ведет к замедлению или даже прекращению передачи профессионального опыта, трансляции навыков, блокированию продвижения менее квалифицированных рабочих. Так рабочие-монополисты, доля которых составляет всего 5–10% общей численности персонала, достигают значительной власти и контроля на предприятии [24, с. 212], приобретая черты элитности и “кастовости”. Эти рабочие активны, высоко адаптивны к изменяющимся условиям, чувствуют себя на предприятии довольно уверенно и независимо, часто работают не только в удобном для себя режиме, но и в желаемом составе, закрытом для кандидатов извне. Все это неизбежно усиливает их монопольные привилегии. Осознавая свою незаменимость, они могут шантажировать администрацию ради выгодных условий труда и оплаты.

В противоположность рабочим-монополистам основной характеристикой средне- и низкоквалифицированных рабочих, у которых отсутствуют такие ценные ресурсы, как специальные навыки и высокая квалификация, является их заменимость. Если раньше эти рабочие видели перспективы квалификационного роста и соответствующего ему увеличения доходов, то теперь пути дальнейшего профессионального и материального продвижения оказываются для них практически отрезаны [25]. Причины этого кроются в значительной трансформации правил, регулирующих вход в группу квалифицированных высокооплачиваемых рабочих.

Так, на многих предприятиях наблюдается заметная сегментация, когда одна часть рабочих монополизует приобретенный опыт и навыки, специальные секреты данного производства, не допуская передачу их вновь приходящим, а другая — оказывается хронически маргинальной. Результат этой дифференциации рабочих проявляется в увеличении разрыва в заработках, привилегиях, гарантиях занятости, шансах продвижения. Фонд потребления перераспределяется в пользу “сильных”, а все издержки трансформационного периода, напротив, достаются “слабым” (среди последних наиболее распространены принудительные неоплачиваемые отпуска, неполный рабочий день, задержка выплат), что усугубляет внутренние конфликты в коллективе.

Владельцы и менеджеры предприятий, на которых наблюдается подобная сегментация, заинтересованы в ее преодолении путем лишения опытных рабочих монополии. Однако существовавшие прежде механизмы и правила продвижения (планирование подготовки кадров, наставничество, доплаты за учеников и подготовку кадров на рабочем месте) в прежнем объеме уже не действуют, а новая система обучения, продвижения, ротации кадров еще не создана, хотя важно, что ее необходимость уже осознается.

Рабочие с высокой и низкой степенью приближенности к руководству (начальнику цеха, мастеру, бригадиру). Данная иерархия существовала всегда: люди, “близкие” к руководству, имели преимущества и привилегии при устройстве на работу и продвижении, при начислении и увеличении заработной платы, получали “прикрытие” в случаях нарушения дисциплины или допущенного в работе брака. Однако в ситуации сокращения объема производства, когда рабочих принудительно переводили на неполный рабочий день, отправляли в административные отпуска или даже увольняли по сокращению штата, значение фактора “хороших отношений с руководством” возросло [23, с. 41–42]. Поскольку формальная процедура принятия решений о том, кто конкретно будет работать, а кто останется без заработка, отсутствует, то фактические решения, как правило, принимаются на дискреционной основе. Такая ситуация способствует воспроизводству системы неформальных зависимостей на рабочем месте, повышению роли руководителей среднего звена, которые приобретают право на свое усмотрение решать кадровые вопросы, жизненно важные для рабочих. Вот почему включенность в неформальные отношения с руководством является ценным ресурсом и важным основанием дифференциации рабочих.

Выводы

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

В результате анализа демографических, поселенческих, образовательных, квалификационных, отраслевых различий зафиксирован ряд **трендов динамики морфологического состава рабочего класса**. Так, *по полу* рабочие остаются преимущественно (на две трети) мужской группой, хотя и складывается тенденция к феминизации квалифицированного физического труда (в этой категории зафиксировано уменьшение доли мужчин). *Возрастной состав* почти на четверть представлен молодежью до 30 лет, и, вопреки ожиданиям, тенденция старения рабочего класса не обнаружена, скорее фиксируется увеличение доли молодежи (причем проявления этих процессов разнятся по отраслям). *Поселенческая структура* рабочего класса не изменилась с советских времен: три четверти его составляет городской и одну четверть — сельский. Несмотря на значительное сокращение численности рабочего класса, его *образовательные пропорции* остались прежними — четверть рабочих имеют специальное (высшее или среднее специальное) образование, около половины — среднее и более четверти — начальное или неполное среднее. Происходит рекомпозиция *отраслевого состава* рабочих: сфера сельского хозяйства, транспорта, промышленные отрасли (особенно военного профиля) значительно потеряли в численности и привилегиях, а вот сфера торговли бурно развивалась. Значительно изменилась и *квалификационная структура*: можно констатировать тенденцию к декартизации рабочего класса — при сохранении доли неквалифицированных рабочих доля квалифицированных (в первую очередь сельскохозяйственных и промышленных) сократилась на треть, и только с 2004 года наметился рост численности последней категории.

Многосторонне и ярко проявляется *тренд роста социальной гетерогенности* среди рабочих. Это является следствием как сокращения объема производства и занятости, так и появления новых экономических отношений. Такие особенности современного рынка труда, как полисекторальность, безработица, а также особые виды занятости — вторичная, неполная, теневая, мы склонны рассматривать в качестве новых факторов социальной дифференциации рабочих. Среди новых различий назовем следующие.

Во-первых, с плюрализацией отношений собственности возникла классификация рабочих по занятости на предприятиях с разной формой собственности. Частный сектор развивался настолько динамично, что за двадцать лет численность рабочих в нем стала в одних отраслях такой же, как в государственном, а в других — даже доминирующей. Между рабочими этих секторов обнаруживаются существенные различия в размере оплаты труда и схеме (теневой или официальной) ее выплат, в гарантиях занятости, шансах социального и пенсионного обеспечения. Если государственный сектор чаще выбирают рабочие среднего возраста, то частный — молодежь. Отличие мотивации возрастных групп базируется на различных ценностях: для первых баланс привлекательности государственного предприятия достигается за счет компенсации невысокой оплаты труда стабильной занятостью и социальными гарантиями, для вторых — наоборот, финансовый выигрыш важнее “социального пакета”.

Во-вторых, работники физического труда не являются гомогенной группой и по статусу занятости: в их составе теперь есть не только наемные работники, но и самозанятые (являющиеся одновременно собственниками-работодателями и наемными работниками). И хотя доля самозанятых рабочих невелика (5%), тем не менее сам факт их наличия и то, что предпринимательство остается высоко привлекательной практикой для украинских рабочих, дает основание экспертам ставить и обсуждать проблему обуржуазивания украинского рабочего класса. Вместе с тем открытым для обсуждения остается вопрос: относятся ли самозанятые к рабочему классу.

В-третьих, появилось различие между рабочими, занятыми в настоящий момент в экономике, и безработными. Резервная армия труда в Украине на две трети состоит из работников физического труда, большая часть которых — промышленные рабочие. Несмотря на то, что уровень безработицы и нагрузка на рабочие вакансии год за годом снижались, сам факт наличия на рынке труда резервных рабочих оказывает психологическое давление на работающих, порождая постоянный страх потери работы, снижая их протестную активность и готовность отстаивать свои интересы.

В-четвертых, широко распространенной стала дифференциация на рабочих с полной и неполной занятостью. В среднем каждый пятый рабочий находится в ситуации неполной занятости. Причем их уделом является в основном ее вынужденная форма, а вот добровольно к неполной занятости рабочие прибегают крайне редко. Позитивно то, что уровень вынужденной неполной занятости год за годом снижается, однако прогнозируют, что неполная занятость не исчезнет полностью, а станет у нас (подобно западным странам) нормальным проявлением флексибилности рынка труда.

В-пятых, актуально различие рабочих на имеющих легальную и теневую занятость. На условиях бесконтрактного найма на основной работе заняты только самые “слабые” категории рабочих, а вот дополнительная занятость — преимущественно теневая у всех категорий рабочих. В теневую же

практику несоответствия начисляемой и выплачиваемой заработной платы при легальном найме вовлечены главным образом рабочие частных предприятий, которые, выигрывая финансово, проигрывают в пенсионном обеспечении и социальных гарантиях.

В-шестых, дифференциация рабочих на моно- и полизанятыми получила максимальное распространение в ситуации неполной занятости на основной работе. На момент опроса каждый пятый рабочий имел дополнительную работу, а в течение года каждый второй — подработки, причем половина из них нескольких видов. Вторичнозанятые рабочие дифференцированы по многим основаниям: как имеющие дополнительную работу регулярную или случайную, на своем предприятии или другом, официальную или теневую, по своей или иной специальности. Дополнительную занятость (объем которой будет снижаться по мере преодоления кризисной занятости на основной работе), как и неформальную, все чаще подводят под устоявшееся на Западе понятие флексибельности рынка труда.

Выявлены также **тренды новых структураций внутри предприятий**. Вследствие рекомпозиции внутрипроизводственных отношений наблюдается инверсия традиционных иерархий рабочих внутри предприятий, например, основного и периферийного производства, основных и вспомогательных рабочих одного производства, кадровых и резервных рабочих. Значимыми проявлениями внутрипроизводственной дифференциации стали иерархии легко заменимых рабочих и опытных, оберегающих монополию на специальные знания и опыт, а также рабочих с разной степенью приближенности к руководству.

Итак, налицо рост дифференциации внутри рабочего класса и реструктуризация его качественного состава по многим направлениям. Каждый из названных новых срезов структуры рабочего класса детерминирует значимые различия в социальном и материальном статусе рабочих, а также особенности сознания и поведения рабочих — мотивацию труда, удовлетворенность работой, социальное самочувствие, политические и экономические установки, протестное поведение и т.п. Некоторые различия (безработные — занятые, полностью — неполностью занятые, легкозаменяемые — обладающие монополией на знания и навыки) создают предпосылки для возникновения значительной напряженности среди соответствующих групп рабочих.

Обратим внимание, что перечисленные различия в среде рабочих можно определенным образом классифицировать.

1. Есть различия *морфологические*, которые характеризуют внутреннее строение любой социально-профессиональной группы любого типа общества и в любой период времени. Они отражены в демографическом, поселенческом, образовательном, квалификационном, отраслевом срезах структуры рабочего класса. Во временной перспективе они подвержены количественным изменениям, но основания подобной дифференциации остаются неизменными.

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

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

Конечно, для уверенных выводов о процессах, происходящих в среде рабочего класса, и о новой конфигурации этой социально-профессиональной общности необходима разработка различных аспектов этой темы усилиями многих исследователей. Специального изучения требуют такие вопросы относительно внутреннего состава рабочего класса. Действительно ли происходит феминизация физического труда? В каких отраслях идет старение рабочего персонала, а в каких — напротив, омоложение? Насколько распространена декартификация рабочего класса? Актуальна ли проблема обуржуазивания украинского рабочего класса? Какие группы рабочих в Украине вовлечены в нелегальный рынок труда, каковы мотивы участия и механизмы воспроизводства теневых отношений со стороны рабочих? Нуждаются в уточнении и данные о степени распространенности среди рабочих вторичной занятости, безработицы, неполной занятости.

На некоторые из этих вопросов мы попытаемся дать детальный ответ в ходе выполнения исследовательского проекта с помощью глубинных интервью с представителями разных групп рабочих. Желательно, чтобы в обсуждение вопросов о современном рабочем классе включились исследователи, работающие в социологических лабораториях на крупных заводах. Их конкретный опыт и богатая информация представляют интерес не только для корпоративного пользования, но и для широкого обсуждения. Начало новейшей истории отечественного рабочего класса только положено. Несмотря на то, что политическая и исследовательская конъюнктура сейчас на стороне иных тем, хочется ожидать подъема исследовательской активности в рамках проблематики современного рабочего класса.

Литература

1. *Bell D.* The Coming of Post-Industrial Society. — N.Y., 1976; *Goldthorpe J., Lockwood D., Bechhofer F., Platt J.* The Affluent Worker in the Class Structure. — Cambridge, 1969; *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 Е.В.* Рабочий класс в Украине: хроника потерь // Социология: теория, методы, маркетинг. — 2005. — № 4. — С. 5–25.
7. *Заславская Т.И.* Социоструктурный аспект трансформации российского общества // Социологические исследования. — 2001. — № 8. — С. 3–11; *Левада Ю.А.* Элита и “массы” в процессах трансформации // Кто и куда стремится вести Россию?.. / Под ред. Т.И.Заславской. — М., 2001. — С. 279–283.
8. *Борисов В.А., Козина И.М.* Об изменении статуса рабочих на предприятии // Социологические исследования. — 1994. — № 1. — С. 16–29.
9. *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 внутрішнє і зовнішнє 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., Донова 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 дестабилизацию труда // Социологический журнал. — 1995. — № 4. — С. 115–127.