

СОВРЕМЕННОЕ ОБЩЕСТВО: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

РАБОЧИЕ В СОЦИАЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ РЕГИОНА: ТРУДОВЫЕ ПОЗИЦИИ И АДАПТАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ*

З.Т. Голенкова, Е.Д. Игитханян

Центр исследований социальной структуры и социального расслоения
Институт социологии РАН
ул. Кржижановского 24/35, корп. 5, Москва, Россия, 117259

В статье рассматриваются основные направления формирования социально-статусных характеристик рабочих в современных условиях регионального пространства российского общества. Анализируются региональные особенности социальной среды жизнедеятельности рабочих, динамика их трудовых стратегий, степень включенности в систему рыночных отношений, основные адаптационные ресурсы.

Ключевые слова: социальная структура, рабочие кадры, трудовые стратегии, адаптационные ресурсы, мотивация труда.

Трансформация основных институтов российского общества, прежде всего отношений собственности и власти, существенно модернизирует весь комплекс общественных отношений. Понятно, что мир сегодня развивается в условиях глобализации, но в каждой отдельной стране эти тенденции проявляются достаточно специфически, порождая те или иные формы и интенсивность преобразований, совершающихся в различных сегментах общества, в частности в сфере социально-структурных отношений.

Проблема формирования новой социальной структуры относится к числу наиболее сложных в теоретическом плане и наименее изученных. В то же время значимость ее очень велика, ибо речь идет о каркасе общественных связей, о социокультурном потенциале социальных субъектов, играющих в обществе ключевую роль. В основе всех этих процессов лежат экономические преобразования, так как на смену огосударственной экономике пришла многосекторная экономика с широким спектром форм собственности — государственная, частная, муниципальная, смешанная и т.д. Достаточно только отметить, что уже с 2003 г. доминирующей формой собственности стала частная (50,2%), в конце 2008 г. она составила 57,1%,

*Статья подготовлена при финансовой поддержке РГНФ. Грант №11-03-00231-а.

государственная и муниципальная формы собственности — 31,5%, собственность общественных и религиозных организаций (объединений) — 0,5%, смешанная российская — 6,2%, совместная российская и иностранная — 4,7% [7. С. 93]. Именно эта множественность форм собственности породила новые формы социальной дифференциации, поставила собственника и работника в объективно неравное положение по отношению к средствам производства, сформировала сложный комплекс новых классовых и социально-экономических отношений, позволяющих вычленировать два основных социальных класса — собственников и наемных работников [2; 15; 8; 14; 3; 1]. Последние в марте 2010 г. составили 94% среди занятого населения РФ. Наемные работники как элемент макроструктуры общества представляют собой социально дифференцированную часть населения. Уровни и виды дифференциации самые разнообразные. Это их реальное положение и в экономических секторах занятости (государственном или частном), и в системе властных и функциональных взаимосвязях, и в их непосредственной социально-трудовой и профессиональной деятельности и т.д. Таким образом, если принять данный концепт за базовый, то социальные статусы, которые являются предметом исследовательского поиска, фактически предстают субклассовыми социальными общностями, или социальными группами, социальными стратами, но не собственно классовыми образованиями. К ним мы относим и такую массовую группу, включенную в состав наемных работников, как рабочие [10]. В первом квартале 2010 г. группа рабочих составила 40,3% среди занятого населения РФ (табл. 1) [12; 6; 4. С. 98—99; 5. С. 100—101; 7. С. 101—102; 9].

Таблица 1

Динамика удельного веса рабочих в структуре занятого населения (%)

Уровень квалификации и виды экономической деятельности	Год				
	2001	2003	2007	2008	2010
Квалифицированные рабочие сельского, лесного, охотничьего хозяйств	5,6	4,8	3,5	3,9	3,0
Квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, связи, геологии	24,0	16,0	14,9	14,0	13,9
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, слесари-сборщики	14,0	13,9	12,0	12,2	12,5
Неквалифицированные рабочие	14,6	12,2	11,3	11,0	10,9
Итого	58,2	46,9	41,7	41,1	40,3

Несмотря на некоторое снижение удельного веса всех категорий квалифицированных и неквалифицированных рабочих, занятых в различных видах экономической деятельности, эта группа продолжает оставаться наиболее массовой социальной категорией. Рабочие в постсоветской России не исчезли, не растворились в общей массе занятого населения, не перестали быть субъектом и объектом изучения. Просто процессы трансформации российского общества в связи с переходом на рельсы рыночной экономики привели к динамичному изменению социально-классовой структуры, что, естественно, поставило перед социологами новые задачи в понимании и объяснении этих изменений. Более того, если рабо-

чие представляют существенный субъект работников наемного труда, то успешность развития экономических отношений, производства зависит от их качественных характеристик, от их потенциала.

Предметом нашего исследования являются основные направления формирования социально-статусных характеристик рабочих в условиях современного регионального пространства российского общества. Были определены следующие основные задачи:

— анализ особенностей региональной социальной среды жизнедеятельности рабочих;

— изучение динамики трудовых стратегий рабочих и их ориентаций в сфере труда;

— определение степени включенности рабочих в систему рыночных отношений;

— выявление основных адаптационных ресурсов жизнедеятельности рабочих;

— определение тенденций воспроизводства рабочих кадров.

Информационной базой послужили следующие источники:

— эмпирическое исследование, проведенное в конце 2009 г. в г. Вологде и Вологодской области. Анализируемая группа составила 253 человека. Исследование выполнено при финансовой поддержке Института общественного проектирования (проект 087/К «Сравнительное исследование специфики сознания и уровня активности горожан и жителей села на примере Вологодской области», руководитель проекта докт. психол. наук И.Г. Дубов);

— российский мониторинг экономического положения здоровья населения (РМЭЗ) 1994 — 2008 гг. Мониторинг проведен по вероятностной стратифицированной многоступенчатой территориальной выборке, репрезентативной на федеральном уровне, Институтом социологии РАН, исследовательским центром «Демоскоп», Государственным университетом — Высшей школой экономики и Университетом Северной Каролины в Чепел Хилле (США).

Вологодская область входит в состав Северо-Западного федерального округа (СЗФО). Уровень занятости составил 62,2%, уровень безработицы — 6,6%. (В целом по РФ эти показатели соответствуют 62,5% и 7,9%, по СЗФО — 66,0% и 6,6%). Средний возраст занятых составляет 39 лет. Наибольшая доля безработных приходится на возрастную категорию от 40 до 49 лет (выше, чем по РФ и по СЗФО), т.е. это достаточно активная часть занятого населения, причем 47,2% из них ищут работу более 12 месяцев (что также выше среднестатистических показателей). Что касается причин незанятости, то почти четверть безработных оставили прежнее место работы в связи с сокращением штатов, ликвидацией предприятий или собственного дела, причем речь идет не только о закрытии отсталых и ненужных производств, а об упадке и неприспособленности к рынку технически развитых предприятий. Все это не может не влиять на социальные характеристики положения рабочих, на их трудовые мотивации, возможности реализации адаптационных ресурсов и многие другие факторы. Об этом речь пойдет ниже.

Анализируемая группа рабочих представлена следующими возрастными позициями. Наиболее значимы две категории: от 35 до 44 лет (25%) и от 45 до 54 лет

(43%). Показателен их образовательный уровень: 55,8% имеют среднее специальное и незаконченное высшее образование. Это в основном квалифицированные рабочие (82,4%) промышленных предприятий (58,2%). Необходимо отметить интенсивность образовательно-профессиональной динамики: различные курсы повышения квалификации и получения новой специальности окончили более 60% опрошенных. Иначе говоря, анализируется социальная группа рабочих, представляющая в значительной степени индустриальный сегмент производства, обладающая достаточно высокой мобильностью. И если принять тезис о том, что современный рынок труда в России находится на этапе становления и развития и требует реализации необходимых форм и методов регулирования занятости, то социальные потенции рассматриваемой группы, безусловно, объективно могут быть встроены в формирующуюся новую социально-трудовую реальность модернизационного типа.

Рассмотренные особенности определяют своеобразие мотивационных характеристик трудовой деятельности. Изучение этой сферы жизнедеятельности социологическими методами имеет принципиальное значение, поскольку дает возможность исследовать [11] анализируемые процессы в связи с общими проблемами развития социальной структуры и с широким охватом социальных аспектов включенности человека в производственную деятельность. Именно здесь, в этой сфере жизнедеятельности в значительной степени происходит адаптация населения к переменам, происшедшим в стране за последние годы, в результате которой индивид получает возможность стабильного и достойного существования. В данном конкретном случае мы имели в виду содержание самооценок разных сторон жизнедеятельности, структуру удовлетворенности/неудовлетворенности потребностей рабочего и степень их реализации. Труд становится во многом средством выживания, а уже потом средством самореализации, трансформируя поведение и сознание наемного работника. Эмпирически было зафиксировано отношение рабочих к тому, что именно они ценят в своей работе. Итак, работа дает возможность хорошо зарабатывать (32,5%); чувствовать себя социально защищенным (18,4%); максимально использовать свои знания и профессиональное мастерство (18,1%); иметь хорошие условия труда (15,2%); общаться с коллегами, интересными людьми (6,2%); проявлять инициативу в труде (5,1%); чего-то достичь в жизни (3,0%); принести пользу обществу (1,5%).

Таким образом, респонденты прежде всего ценят такие стороны своей непосредственной работы, как удовлетворенность заработной платой и стабильность социально-трудового положения. Это и понятно, поскольку процесс труда предполагает затрату физических усилий и неизбежно требует различного рода компенсаций и социальной стабильности. В то же время, определяя мотивационные характеристики трудовой деятельности, необходимо отметить такую сторону профессионального поведения опрошенных, как оценку самой возможности эффективной работы. Это связано с целым рядом показателей: неблагоприятными условиями труда и (в связи с этим) с невысокими требованиями к квалификации и профессиональной подготовке рабочих, серьезными физическими и нервными перегруз-

ками, социальной напряженностью и т.д. Поэтому в системе трудовых отношений формируются различные виды включенности работника в производственный процесс и оценка ими его различных сторон. В данном случае ценность профессии и самой работы, а также необходимость иметь хорошие условия труда достаточно высоки в рабочей среде. Поэтому можно констатировать, что ориентация на усиление социальной роли профессии становится нормой. Более того, отвечая на вопрос: «Считаете ли Вы работу самым важным для Вас в жизни?», около 60% опрошенных ответили утвердительно. С нашей точки зрения, данный показатель имеет принципиальное значение, так как свидетельствует о востребованности профессиональных рабочих качеств.

Немаловажное значение в сфере трудовой деятельности респондентов имеют социальные связи. Речь в данном случае может идти о таком аспекте производственно-трудовой адаптации, как приспособление к внутрипроизводственной среде, к трудовому коллективу. Работа может рассматриваться как возможность устанавливать деловые и социальные отношения, совмещая выполнение служебных обязанностей с неформальным общением с людьми, объединенными родом и сферой деятельности, общим или близким образовательным статусом, схожими личными и профессиональными взглядами и интересами. Контакты и общение в социально значимом окружении представляют для опрошенных небольшую ценность. Ориентация на поиск инновационных решений, желание «проявить инициативу в труде», по нашим данным, также развиты незначительно, а такие позиции, которые можно определить как амбициозные («чего-то достичь в жизни») или альтруистичные («принести пользу обществу») практически не нашли отклика. Таким образом, в существующей системе ценностей происходит явное доминирование уровня уже обретенного профессионализма, его качеств.

Изучая социальные характеристики трудового поведения респондентов, мы постарались определить их основные стратегии жизнедеятельности и адаптационные возможности, связанные не только с их основной работой, но и с другими формами занятости. Дело в том, что изменившиеся условия жизни требуют все более гибких форм трудоустройства и использования рабочей силы. В связи с этим существенной особенностью современного рынка труда становится распространение нестандартных видов и форм включенности работника в трудовую деятельность, участие в ней посредством занятости на условиях неполного рабочего времени, временной занятости, самозанятости и т.д. Наиболее активной формой включения является дополнительная занятость.

Феномен дополнительной занятости — емкого и многогранного понятия — получил широкое распространение особенно в последние десятилетия. Ее институализация как легальной формы реализации трудового потенциала стала возможной в результате снятия разного рода ограничений на дополнительные приработки. Дополнительная занятость приобрела роль важного адаптационного ресурса в современной жизни. Современное производство нуждается в мобильном работнике, способном относительно часто переходить с одного места труда на другое в соответствии с потребностями динамично развивающейся экономики, а то и вообще менять профессиональные знания и умения.

По данным исследования, дополнительную работу имели 32% опрошенных, правда, постоянно ее имели лишь 10%; почти 61,4% хотели бы найти. Наиболее распространенными видами дополнительной работы являются прежде всего совместительство на основной работе (25,5%); вторая работа, не связанная с основной (24,5%); оказание услуг населению, например, ремонт техники (21,6%). Остальные виды, как то: торговля продукцией с приусадебного участка, производство товаров на продажу и т.д. незначительны. Подчеркнем, что значимость собственной профессиональной деятельности проявилась и здесь. Конечно, масштабы этого адаптационного ресурса среди опрошенных невелика, тем не менее их позиция в этом отношении ориентирована на профессиональную занятость.

Вместе с тем гибкие формы занятости и режимы рабочего времени служат своеобразным буфером между полной занятостью и безработицей. По данным Росстата, в целом по РФ уровень безработицы среди рабочих достаточно высок (табл. 2).

Динамика уровня безработицы среди рабочих (%)

Таблица 2

Уровень квалификации и виды экономической деятельности	Год		
	2003	2007	2009
Квалифицированные рабочие сельского лесного, охотничьего хозяйств	4,6	5,1	2,7
Квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, связи, геологии	8,5	4,9	15,2
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, слесари-сборщики	7,6	4,3	10,6
Неквалифицированные рабочие	10,3	8,1	16,4

Рассчитано по: [4. С. 263; 5. С. 212; 6].

Обращает на себя внимание тот факт, что именно квалифицированные рабочие промышленных предприятий составляют наибольшую долю среди безработных, причем рост их удельного веса за последние два года (с 2007 по 2009 г.) значителен — почти в 1,8 раза. Безусловно, этот факт связан с кризисом, с реальными последствиями ухудшения экономической ситуации в стране. Предприятия в условиях кризиса недополучали прибыль, начались сокращения персонала предприятий, именно в 2008—2009 гг. эти события стали развиваться масштабно. Еще раз подчеркнем, что речь идет о профессиональных рабочих кадрах, о тех безработных, которые в нынешних условиях российской действительности могли бы быть связаны с модернизационными процессами общественной жизни. Эти данные касаются реальной безработицы среди рабочих в целом по РФ.

В рамках нашего исследования было проанализировано поведение потенциальных безработных. Какую именно работу хотели бы найти и какие действия намереваются предпринимать рабочие в условиях не реальной, а возможной безработицы? Поменять профессию и пройти курс обучения новой специальности готовы менее 9,6% опрошенных. Иначе говоря, потенциал профессиональной мобильности не высок. С одной стороны, это, как было отмечено выше, проявление ориентации на стабильность профессионального выбора, с другой, к сожалению, — от-

сутствие активного поиска новых решений в социально-трудовой сфере. Среди большинства рабочих доминирует желание сохранить уже имеющуюся профессию. Действия в этом отношении предполагаются следующие. Попытаться зарегистрироваться на бирже труда и рассмотреть имеющиеся там вакансии намерены 25,2%; обратиться на те предприятия, где их знания и умения могут быть востребованы, — 21,2%, следующие «шаги»: обратиться к друзьям и родственникам (20,5%), в кадровые агентства (13,4%); остальные варианты (их было предложено 14) не получили какого-либо весомого значения, даже такие, как «обратиться в профсоюзную организацию».

Безусловно, люди, оставшиеся без основного источника дохода (в данном случае это потенциальные безработные) будут искать работу самыми разными способами. Данные исследования свидетельствуют о том, что рабочие склонны как к формальным, так и к неформальным практикам. Вероятно, специфика вологодского рынка труда уравнивает для них различные способы поиска работы. Исследуя процессы формирования поведенческих стратегий изучаемой нами социальной группы — рабочих, мы должны отметить один немаловажный фактор, непосредственным образом влияющий на уже сложившееся или только складывающееся их экономическое поведение. Наемный труд неизбежно становится частью рыночных отношений, хочет этого или не хочет каждый отдельный его субъект. Это тем более актуально, что переход к рынку в корне меняет положение регионов в социально-политической и экономической сферах жизнедеятельности. В этом отношении немаловажным становится изучение социальных установок населения в отношении рыночной ситуации. В нынешних условиях объективно этот фактор может служить существенной практикой адаптации российских рабочих. И одной из таких практик является ориентация на занятия бизнесом, собственным делом. Рабочим был задан вопрос: «Пытались ли Вы когда-нибудь открыть свой бизнес?» Таких среди опрошенных оказалось лишь 4,7%; остальные даже и не пытались включиться в эту сферу деятельности. Основными причинами «невключения» явились следующие: «моя профессия не предполагает частного предпринимательства» (48,2%); «отсутствие стартового капитала» (30,2%); «отсутствие необходимых связей» (10,5%). Приведенные данные свидетельствуют, во-первых, о том, что базовая ценность современной российской действительности — вовлечение в рыночную экономику — со стороны анализируемой группы не получила субъективного восприятия; во-вторых, сам характер непосредственной производственной деятельности не предполагает ее реализации в контексте рыночных отношений; в-третьих, материальное положение рабочих и их социальные связи не дают возможности сформировать позиции (даже если они потенциально присутствуют), адекватные реалиям формирующегося рынка труда.

Существенным фактором при анализе процессов, связанных с трудовыми мотивационными характеристиками рабочих, адаптационными возможностями, является их доходный статус. Именно он в значительной степени определяет реакцию людей не только на характер рыночной ситуации, но и на уверенность в завтрашнем дне, на решение тех проблем, в которые рабочие оказались вовлечены-

ми. Методика, используемая в исследовании, позволила выделить несколько групп опрошенных по их доходному статусу. Богатые — «вполне достаточно, чтобы практически ни в чем себе не отказывать» (1,7%); обеспеченные — «покупка большинства товаров не вызывает трудностей» (8,6%); среднеобеспеченные — «денег вполне достаточно для приобретения продуктов питания и одежды» (56,8%); бедные — «денег хватает только на приобретение продуктов питания» (34,0%). При всей относительности позиции так называемых среднеобеспеченных доля бедных в составе рабочих достаточно высока — одна треть. Безусловно, уровень материального положения, как мы видим, достаточно низок, именно поэтому доминирующим признаком, определяющим значение не только работы в жизни опрошенных, но и иных социальных действий, является именно этот ресурс. Более того, в значительной степени он обуславливает субъективное отношение к происходящим изменениям в жизни. Важной составляющей анализа является также такая характеристика, как степень уверенности в своем собственном положении. Она измерялась следующей шкалой: «все идет хорошо» (6,0%); «не все идет так хорошо, как мне хотелось бы, но мне удастся преодолеть трудности» (48,1%); «жить очень трудно, но пока еще можно терпеть» (40,8%); «терпеть такое бедственное положение уже невозможно» (5,3%). Очевидно, что жизненная ситуация напряженная и связана она с общим невысоким уровнем доходов опрошенных.

Нами был проведен также анализ процессов воспроизводства количественного и качественного состава рабочих кадров (по данным мониторинга). Именно эта проблема получила в последнее время особое звучание. Речь идет о формировании главной производительной силы — квалифицированного работника, отвечающего требованиям современного развития. Расчеты специалистов показывают, что уже в ближайшее время, в течение трех-пяти лет, численность рабочих уменьшится почти на треть за счет ушедших на пенсию. Ежегодно будет выбывать около двух миллионов рабочих. Проблема в том, кто сможет их заменить. Система подготовки рабочих кадров, существовавшая в СССР, окончательно развалилась в начале 1990-х гг. Безусловно, эта система не была идеальной — здесь существовало множество проблем, связанных прежде всего с обеспечением потребностей народного хозяйства в рабочих кадрах. Не везде качество обучения соответствовало потребностям производства. Кроме того, многим работникам не удавалось реализовать свой образовательный потенциал, особенно юношам, которые, как правило, после окончания профессионально-технического училища призывались в армию. За время службы в армии профессиональные навыки, полученные в училище, во многом утрачивались, что, в свою очередь, становилось причиной смены специальности или вообще ухода какой-то части молодых людей из рабочих профессий.

Формальная система подготовки рабочих кадров, существующая в настоящее время в Российской Федерации, немногим отличается от советской. Переименование профессионально-технических училищ в лицеи трудно назвать принципиальным преобразованием, поскольку качество подготовки в последних не просто

не изменилось, а стало хуже, так как сформировался дисбаланс подготовки кадров и потребности экономики страны в этих кадрах и снизился престиж рабочих профессий среди молодежи. Кроме того, количество профессионально-технических учебных заведений значительно уменьшилось. Основной же проблемой была и остается проблема качества подготовки. По данным социологических исследований, лишь треть рабочих, получивших профессию в учебном заведении, считают, что все необходимые профессиональные навыки они получили во время учебы. Большинство же приобрели свои знания и умения уже на производстве в процессе работы. И далеко не всегда вновь приобретенные навыки соответствуют той профессии, которую рабочие получили в учебном заведении — более половины из тех, кто имеет профессионально-техническое образование, работают не по своей специальности.

Безусловно, те рабочие, которые получили начальную профессиональную подготовку непосредственно на рабочем месте, имеют некоторые преимущества в плане адаптации на рабочем месте — для этого им требуется значительно меньше времени и сил. Но недостатков в таком образовании значительно больше, особенно для тех из них, кто ориентируется в дальнейшем на профессиональный и карьерный рост либо в рамках рабочих профессий, либо в рамках получения образования и ухода из рабочих профессий. Подробнее эти проблемы будут проанализированы ниже.

По данным мониторинга, уровень образования рабочих, начиная с 2000 г. неуклонно, хотя и не очень значительно повышался за счет увеличения доли имеющих среднее специальное или высшее образование. К 2008 г. по сравнению с 2000 г. доля таких рабочих увеличилась на семь процентных пунктов — с 22,6% до 29,6% (табл. 3).

Таблица 3

Динамика изменения уровня образования рабочих (%)

Год	Уровень образования	
	нет профессионального образования или начальное профессиональное образование	среднее специальное или высшее профессиональное образование
1998	77,9	22,0
2000	77,4	22,6
2001	76,8	23,2
2002	75,1	24,9
2003	75,4	24,5
2004	73,2	26,8
2005	74,5	25,5
2006	73,1	26,7
2007	73,5	26,6
2008	70,4	29,6

Источник: данные мониторинга.

Увеличение в последнее время удельного веса рабочих, имеющих среднее специальное или высшее профессиональное образование, можно, на наш взгляд, объяснить особенностями рынка труда в России и кризисом в экономике. Большим

спросом в настоящее время пользуются специальности, не требующие высокого уровня образования. В этой ситуации даже работники, имеющие среднее образование, вынуждены браться за неквалифицированный труд. А часть среднего класса с высшим профессиональным образованием за последние годы «ушла» в рабочие. В целом, в последние годы изменения в экономике страны привели к значительным изменениям в кадровых потребностях производства. Отмеченный выше спрос на специальности, не требующие высшего профессионального образования, привел к тому, что понизился и общий квалификационный уровень кадров в различных отраслях, в том числе и рабочих кадров (табл. 4).

Таблица 4

Динамика изменения квалификационного уровня рабочих (%)

Год	Уровень квалификациирбочих		
	низкий	средний	высокий
1998	28,0	48,4	23,6
2000	27,2	49,5	23,2
2001	26,9	47,3	25,8
2002	27,4	50,7	21,9
2003	29,9	49,3	20,8
2004	27,5	49,6	22,9
2005	28,9	50,4	20,7
2006	29,0	50,1	20,9
2007	29,8	49,2	21,1
2008	31,5	48,0	20,5

Источник: данные мониторинга.

К 2008 году по сравнению с 2000 г. доля рабочих низкой квалификации увеличилась на 4,3 процентных пункта, в то время как доля рабочих высокой квалификации снизилась на 2,1 процентных пункта. В действительности же снижение квалификационного уровня рабочих кадров началось значительно раньше: в 1994 г. в экономике страны рабочих низкой квалификации было 23,8%; средней квалификации — 53,5%, высокой квалификации — 22,7%, т.е. в период с 1994 г. по 2008 г. при достаточно значительном росте доли рабочих низкой квалификации на 7,7 процентных пункта произошло снижение доли рабочих средней и высокой квалификации на 2,2 и 5,5 процентных пункта соответственно. Кризисное состояние российской промышленности характеризуется прежде всего отсутствием технологических инноваций и неблагоприятными условиями труда на предприятиях.

Исходя из вышеприведенных данных, можно выделить следующие проблемы современных рабочих, связанные с их профессиональной подготовкой.

1. **Неэффективность использования полученного образования** связана с тем, что значительная часть рабочих работают не по приобретенной специальности. Проблема эта не нова. На протяжении многих лет социологические исследования, затрагивающие профессиональную сферу, показывают, что по специальности, полученной во время учебы, работают далеко не все. Такие результаты исследователи получали даже при плановой экономике и жестком распределении на работу после окончания профессионального учебного заведения. В современной экономической ситуации такое положение вещей усугубляется изменениями

на рынке труда: здесь достаточно быстро меняются профессиональные потребности. Определенную роль играет и то, что многие на протяжении своей профессиональной деятельности сталкиваются с безработицей. В то же время в самом факте смены профессии имеются и положительные, и отрицательные стороны. Гибкая позиция по отношению к полученной специальности позволяет чувствовать себя достаточно уверенно на рынке труда при поиске работы. Вместе с тем работа по новой специальности не гарантирует соответствия полученной во время обучения квалификации требованиям выполняемой работы.

2. Ограниченность выбора места работы. Прежде всего это касается выбора сектора рынка труда. В экономике России в настоящее время продолжают начатые в 1990-е гг. изменения. Это формирование многофакторной экономики, включающей широкий спектр форм собственности — от государственной до частной, что не могло не сказаться на рынке труда.

Как правило, на частных предприятиях предпочитают работников с достаточно высоким уровнем профессионального образования, даже для не слишком квалифицированной работы. Рабочие, имеющие начальную профессиональную подготовку, не являются здесь достаточно конкурентоспособными. Кроме того, рабочие должны иметь профессию рыночного типа, востребованную на рынке труда. И даже в этом случае они будут иметь ограниченную возможность выбора, поскольку институт частной собственности в России охватывает далеко не все сферы экономики. Частные отношения наиболее характерны для определенных отраслей народного хозяйства, среди которых преобладают торговля и общественное питание. Поэтому большинство рабочих (более двух третей), несмотря на свои желания, работают в секторах экономики со значительной долей государственной собственности (промышленность, строительство, транспорт и связь, сельское хозяйство). Необходимо отметить, что все вышеперечисленное относится к группе рабочих, получивших подготовку в профессиональных учебных заведениях. Для рабочих, получивших профессиональную подготовку непосредственно на предприятии, проблема выбора места работы отпадает сама собой, вне зависимости от их желаний и намерений.

Реальное состояние социальной структуры нельзя оценить без учета тех изменений, которые трансформируют не только социокультурный контекст российского общества, но и динамику ее преобразований. И если основной вектор этих преобразований был определен реструктуризацией государственной собственности, то неизбежным ее следствием явилась интеграция, возникновение новых социальных классов, групп и слоев, их взаимопроникновение и иерархизация. Структурная перестройка экономики не задает социальные изменения, она лишь представляет для этого возможности и инструменты. В этом отношении именно в регионах формируется необходимая совокупность мер, которая позволит стабилизировать социальное и экономическое развитие, выявить интересы и потребности различных социальных групп и слоев. Выше рассмотрены основные тенденции развития такой доминантной социальной группы, какими являются современные рабочие. Переход к рыночным основам организации общественной жизни определил изменения их базовых ценностей в самом широком смысле слова, прежде всего в сфере трудовых отношений, ценностей и мотивации труда, а также адап-

тации к принципам, формирующим эти основы. Были рассмотрены базовые характеристики трудовой деятельности, выявлено место, которое в жизни рабочих занимает работа вообще, ибо в этом контексте трудового поведения реализуются не только экономическое, но и их социальное самоощущение. Анализ данных социологического исследования показал, что, несмотря на приоритет материального ресурса, для современных рабочих приобретенные ими профессиональные качества являются существенной социальной ценностью.

В то же время невысокий уровень доходов существенно воздействует на такие стороны социального статуса, как возможность заняться бизнесом, установить полезные социальные связи, одним словом, занять определенные позиции на современном рынке труда. Базовый элемент рыночной экономики не расценивается рабочими как необходимый. Именно этот фактор определяет их вторичную занятость. И хотя она ориентирована на трудовую активность, в целом порождает неспециализированный, непрофессиональный труд, что существенно затрудняет создание условий для функционирования рыночных отношений, для модернизационных общественных трансформаций. В этом отношении основными направлениями социальной политики государства должны быть такие позиции, как создание условий и возможностей для граждан зарабатывать средства для удовлетворения своих потребностей, обеспечение роста денежных доходов, регулирование оплаты труда, которая в настоящее время не в полной мере соответствует требованиям переходного периода к социально ориентированной рыночной экономике.

Обращение к проблематике трудовых отношений, формирующихся в современной России, и места в этой системе отдельных социальных групп и слоев является показателем принципиальных институциональных изменений общественного развития. Именно в этой сфере жизнедеятельности происходит становление статусных позиций работников, их социально-психологических черт, стратегий поведения в производстве и вне его, адаптационных возможностей. Рабочие в этой сложной системе взаимосвязей обнаружили определенные тенденции поиска новых ценностных ориентиров трудовой деятельности, что может позволить им интегрироваться в социокультурную динамику общества, обрести в нем осознанную автономную позицию.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Балабанов С.С. Рабочие в регионе: объектно-субъектные аспекты анализа // Социальная стратификация российского общества / Отв. ред. З.Т. Голенкова. — М., 1999.
- [2] Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д. Наемные работники, некоторые черты формирующегося класса // Социс. — 2002. — № 9.
- [3] Клеман К. Неформальные практики российских рабочих // Социс. — 2003. — № 5.
- [4] Обследование населения по проблемам занятости. — М., 2003.
- [5] Обследование населения по проблемам занятости. — М., 2007.
- [6] Обследование населения по проблемам занятости. — М., 2009.
- [7] Россия в цифрах. — М., 2009.
- [8] Солидаризация в рабочей среде: социальное и индивидуальное / Отв. ред. В.А. Ядов. — М.: Институт социологии РАН, 1998.

- [9] Социально-экономическое положение России. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/periodicals/doc_1140086922125
- [10] Срочная информация по актуальным вопросам. Т. 2.23. URL: http://83.229.254.83/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/periodicals/doc_1259586231109
- [11] Срочная информация по актуальным вопросам. По данным выборочных обследований по проблемам занятости. Сентябрь — октябрь 2010. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/246.htm
- [12] Срочная информация по актуальным вопросам. Т. 2.41, URL: http://83.229.254.83/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/periodicals/doc_1259586231109
- [13] Труд и занятость в России. Т. 3.9. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/statisticCollections/doc_1139916801766
- [14] *Шкаратан О.И., Карачаровский В.В.* Русская трудовая и управленческая культура // Мир России. — 2002. — № 1.
- [15] *Щербакова Л.И.* Наемные работники в России: социологический анализ. — Ростов на Дону, 2001.

WORKERS IN THE REGIONAL SOCIAL SPACE: LABOR STATUS AND ADAPTATION RESOURCES

Z.T. Golenkova, E.D. Igitkhanyan

Social structure and social stratification research centre

Institute of Sociology, RAS

Krzhizhanovsky str., 24/35, block 5, Moscow, Russia, 117259

The article considers the main areas responsible for shaping social and status characteristics of workers against the background of the regional space in the present-day Russian society. The authors analyze regional peculiarities of the social environment of workers' activities, the trends in their labor strategies, the degree of their involvement in the market system and the major adaptation resources.

Key words: social structure, labor forces, working strategies, adaptation resources, work motivation.