Е. В. Митягина

РЕСУРСНОСТЬ РОССИЙСКИХ РАБОЧИХ: ПРОТИВОРЕЧИЯ ИНДУСТРИАЛЬНОЙ И ИНФОРМАЦИОННОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ

Статья посвящена исследованию ресурсности рабочих в условиях российской модернизации. Наиболее уязвимой группой, пострадавшей от незавершенной первичной и начавшейся вторичной российской модернизации, оказались рабочие. Ресурсы индустриальной стадии, накопленные российскими рабочими в достаточном количестве, оказались невостребованными, а опыт накопления ресурсов информационной модернизации у рабочих отсутствует.

Ключевые слова: рабочие, ресурсность, ресурсы, «двойная» модернизация, интегрированная модернизация, индустриальная и информационная стадии модернизации.

E. V. Mitjagina

RESOURCES OF RUSSIAN WORKERS: CONTROVERSIES OF INDUSTRIAL AND INFORMATION MODERNIZATION

The article is devoted to the study of resource workers in the Russian modernization. The reasons of Russian modernization failures could be, firstly, "double" modernization effect — when the movement toward its informational stage is performed while the industrial one is not finished — and, secondly, absence of persons responsible for modernization who really take some actions. From the Russian people's point of view, the real actors of modernization are workers. However, this is workers who appear to be unprepared for stagnation of the industrial stage of modernization, on one hand, and, on the other hand, for the changes, offered by information society. During the years of reforms Russian workers' skills turned out to be significantly deformed.

***Keywords*:** workers; resources, "double" modernization, integrated modernization, industrial and informational stage of modernization.

Постановка проблемы

Процесс модернизации, по выражению Ж. Т. Тощенко, ставший «желаемой практикой для многих стран мира» (Тощенко 2013: 16), в России официально провозглашен основным способом экономиче-

ских трансформаций. В своем послании Федеральному собранию 2009 г. Президент РФ подчеркнул, что «в XXI веке нашей стране вновь необходима всесторонняя модернизация, и это будет первый в нашей истории опыт модернизации, основанный на ценностях и институтах демократии. ...Вместо примитивного сырьевого хозяйства мы создадим умную экономику, производящую уникальные знания, новые вещи и технологии, полезные людям» (Послание Президента... 2009: 2).

Идея «*модернизации*» постоянно обсуждается в дискуссиях ученых и политиков, на страницах газет, в Интернете, на телевидении и радио, однако до сих пор не сложилось единого понимания этого концепта, «...не выделены основные направления желаемых перемен, за исключением обновления технологий. Нет общепринятого представления о том, *что* нужно и можно модернизировать в первую очередь, *кто, как и на какие средства* должен это делать, и какие *результаты* это должно принести» (Заславская 2011: 13–14).

При концептуализации понятия «модернизация» мы придерживаемся точки зрения Н. И. Лапина, который — вслед за китайским профессором, автором теории вторичной модернизации Хэ Чуаньци (Чуаньци 2011) — считает, что «в большинстве развитых стран одновременно осуществляются две стадии модернизации» (Лапин 2012: 5) — *первичная*, знаменующая переход к индустриальному обществу, и *вторичная*, начавшаяся в период зарождения информационного общества. Проблемой противоречиво развивающегося российского общества стала попытка перехода на вторичный уровень модернизации при незавершенном первичном. Возникает эффект «двойной» модернизации, когда инвестиции в одну из стадий производятся за счет эксплуатации и недофинансирования другой, в то время как оптимальным является движение к интегрированной модернизации с равномерным распределением ресурсов внутри нее.

Обращение к интегрированной модернизации ставит вопрос о ее акторах, то есть о тех действующих субъектах, которые будут ответственны за модернизацию. На протяжении почти всего прошлого столетия гегемоном общественного прогресса в нашей стране считался рабочий класс. Большинство современных российских исследователей не видят сегодняшних рабочих в этой роли. Акторами модернизации в глазах российских ученых становятся бизнес-группы (Заславская 2011), высокообразованные слои населения (Беляева 2011), средний класс (Аврамова, Токсанбаева 2011; Малеева, Овчарова 2010; Мареева 2012), ученые-профессионалы, представители активистской социологии

(Яницкий 2012). Некоторые авторы полагают, что акторы модернизации рассредоточены сегодня по разнообразным социальным группам и территориям (Горшков 2010; Яницкий 2011). То есть кто угодно, но только не рабочие.

В глазах же российского населения, согласно данным общероссийского опроса «Готово ли российское общество к модернизации?», «бесспорные *лидеры среди социальных групп, способствующих развитию России, — это рабочие и крестьяне*. Заметно отстают от них, но все же *отчетливо выглядят <...> опорой прогрессивного развития России также интеллигенция, молодежь, предприниматели и средний класс*». (Готово ли российское общество... 2010: 231–232). Рабочие, согласно данным опроса, занимают первое место в списке ключевых субъектов прогрессивного развития страны. Однако именно рабочие, оказавшиеся зажатыми «жерновами “двойной” модернизации», в большей степени, чем другие группы в структуре социума, оказались не готовыми, с одной стороны, к стагнации индустриального общества, с другой стороны, к изменениям, которые диктуются обществом информационным. Рабочие — это «порождение» индустриального периода развития модернизации. В последние годы усилились процессы нейтрализации этой группы, отсутствуют возможности активного ее участия в информационной и технологической модернизации.

Границы понятия «рабочий»

В отечественной социологии рабочие на какое-то время оказались в тени исследовательского интереса. Произошедшие в социальной структуре кардинальные изменения подвергли рабочих «почти в полном составе <...> нисходящей социальной мобильности» (Радаев, Шкаратан 1995: 197–198), что вызвало многочисленные дискуссии об уходе рабочего класса в прошлое. Этой точки зрения, в частности, придерживаются О. И. Шкаратан и В. В. Радаев, предпочитающие термину “рабочий класс” термин «работники различной степени квалификации физического и умственного труда» (там же).

Доводы ученых в защиту рабочего класса в начале нынешнего столетия строились на статистическом подтверждении значительного их количества в структуре российской экономики (Беленький 2012; Кара-Мурза 2009; Темницкий 2006; Трушков 2002 и др.). По мнению этих ученых, нельзя забывать, что «десятки миллионов рабочих — группа людей, находящихся в относительно тождественном социально-

экономическом положении и отличающихся от других групп людей по своему социально-экономическому положению. Это и есть класс как объективная общность» (Беленький 2003: 29–30). Действительно, современные рабочие, несмотря на снижение их численности с 58,2% в 2001 г. до 40,3% в 2010 г. (Голенкова, Игитханян 2012: 51), продолжают оставаться массовой социальной категорией. Однако только количественных показателей для идентификации рабочих в качестве класса в структуре общества явно недостаточно. Рабочий класс в советское время — это не только значительная часть занятого населения (почти 70%), но в первую очередь «массовое классовое образование, солидарность и мощный фактор экономического и социального развития общества» (там же, с. 51).

В социологии понятие класса вне его идеологического значения можно рассматривать с двух основных позиций: «...Как объективную социальную общность людей со схожими жизненными и профессиональными позициями, связанными с продажей своей рабочей силы на рынке труда, и как общность, субъективно осмысливающую свое социальное положение в обществе (осознание общности интересов и готовности к их солидарной защите)» (Клеман 2006: 259–260). В российской экономике за годы реформ произошли процессы размывания как объективных характеристик рабочего класса, так и субъективных. К первым относятся стирания границ, внутренняя дифференциация и снижение численности рабочего класса. Если снижение количества рабочих на западных предприятиях является следствием технологической модернизации, автоматизации производства, введения высокотехнологичного оборудования, освобождающего множество занятых в производстве. В нашей стране те же самые процессы происходят на фоне сокращения объемов и размеров производства и отсталости индустриальной базы промышленности.

К субъективным причинам относятся утрата классового сознания, психологии, самоидентификации и снижение протестной активности. П. Бурдье (Бурдье 1993) показывает, что рабочие, несмотря на общие черты в их объективной ситуации, разъединены, применяют разные стратегии действий и защищают разные интересы. Понятие «класс» требует соответствующей идентификации и готовности к солидарным действиям. П. Бурдье подчеркивал, что классовая борьба, помимо всего прочего, есть борьба «за классификацию», за право использования самого понятия «рабочий класс». Речь идет о ментальных конструкциях — коллективном самоопределении в качестве класса. Пока такое

отсутствует, из лексикона исчезает понятие «рабочий класс», и сам этот процесс препятствует его консолидации в качестве субъекта социальных действий.

Ряд российских ученых важнейшими критериями определения границ рабочего класса считают именно субъективные оценки (Тихонова 2007; Максимов 2004) и др. «В США и Великобритании численность “субъективного” рабочего класса превышает долю “объективного”. В Германии численное соотношение “субъективного” и “объективного” рабочего класса примерно одинаково. Обращает на себя внимание обстоятельство, что в США и Великобритании, где доля материального производства меньше, чем в Германии, степень идентификации опрошенных с рабочим классом выше, чем в Германии» (Жвитиашвили 2013: 40–41). В России ситуация диаметрально противоположная. Если в советское время находиться в квалификационной сетке в разряде рабочих было выгодно, так как это обеспечивало целый ряд преимуществ, начиная с «тринадцатой заработной платы», организации отдыха детей и заканчивая возможностью получить жилье, то, очевидно, что современная принадлежность к рабочему классу не дает подобных преференций. Исследования все чаще констатируют, что при оценке своего социального статуса рабочие не готовы однозначно относить себя к данной социальной группе. У рабочих, особенно у молодых, отсутствуют планы на построение долгосрочной карьеры в рабочей профессии. Все вышеперечисленное свидетельствует в пользу того, что понятие «рабочий класс», если и может быть употреблено в современной социологии, то лишь со значительными оговорками.

Н. Е. Голенкова и Е. Д. Игитханян говорят о двух классах в структуре общества — собственниках и наемных работниках, «последние в марте 2010 г. составляли 94% занятого населения» (Голенкова, Игитханян 2012: 50). В основе внутренней дифференциации группы наемных работников лежат самые разнообразные критерии, порожденные многообразием форм собственности, такие как положение в экономических секторах занятости, в системе властных и функциональных взаимосвязей, в социально-трудовой и профессиональной деятельности. «Социальные статусы <...> фактически предстают субклассовыми социальными общностями, или социальными группами, социальными стратами, но не собственно классовыми образованиями» (там же, с. 51). К ним относится и такая массовая группа, включенная в состав наемных работников, какой являются рабочие.

Говоря о рабочих как социальной группе, следует обозначить ее границы. Под социальной группой мы понимаем «совокупность людей, имеющих общий социальный признак и выполняющих общественно необходимую функцию в общей структуре общества, разделения труда и деятельности. Понятие «социальная группа» является общесоциологическим, обобщающим сущностные характеристики коллективных субъектов общественных отношений, образовавшихся в результате исторической дифференциации общества как единого целого на отдельные структурные составляющие» (Антипина 2003: 338–239).

В советское время границы понятия «рабочий» были очень четко определены наемной и физической составляющей труда. В современных условиях возникает множество противоречий, так как данных характеристик явно недостаточно. Широкое толкование понятия «*рабочий*» в литературе продолжает очерчивать границы этой группы размерами *всех* работников наемного труда. Возникает первое противоречие. Беря за основу наемный труд, существует риск включения в состав рабочих достаточно широкого перечня профессиональных групп.

Согласно узкой трактовке, «рабочий класс состоит <...> из "синих воротничков" — людей, *занятых физическим трудом*» (Гидденс 1999). Здесь рабочий определяется через характер труда, который является следствием разделения труда. Рождается новое противоречие. Физическая характеристика труда не позволяет включать в состав рабочих работников высокотехнологичных производств, появившихся вследствие информационной модернизации, доля умственного труда которых может преобладать. Для примера сравним российских и советских рабочих. В советское время наличие высшего образования официально не позволяло человеку находиться в квалификационной сетке в разряде рабочих. Начавшийся еще в 70-е гг. XX века новый виток в развитии информационного общества — высокие технологии, робототехника, оборонная, космическая промышленность вызвали необходимость появления нового рабочего, умственная составляющая в труде которого часто преобладала. Научно-технический прогресс второй половины XX — начала XXI веков зачастую требовал от работника высшего образования, даже на исполнительских местах. Хотя необходимо отметить, что в действующем до настоящего времени «Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих» (ЕТКС 2012), утвержденного Госкомтруда СССР и секретариатом ВЦСПС в 1985 г. (послед. ред. от 20.09.2011), за целым рядом профессий не закреплен уровень образования (дозиметрист 1–4-го разряда),

либо закреплено среднее специальное (дозиметрист 5–6-го разряда), или среднее профессиональное образование (дозиметрист 7-го разряда) за рабочими высших квалификационных разрядов. Высшее образование для рабочих в данном справочнике не предусмотрено.

Попытки разрешить данные противоречия находят отражение в современных концепциях социально-трудовых отношений. К. Клеман присваивает признакам рабочего различные степени выраженности, считая, что в современной социологии рабочий — это «работник, нанятый на исполнительскую работу с *достаточно высокой долей физической нагрузки* и с *высокой степенью подчиненности организаторам труда и работодателю* (Клеман 2006: 259–260).

Дж. Голдторп в свою модель многомерной стратификации (помимо процессов вертикальной дифференциации профессий, уровня образования и квалификации) закладывает *формы занятости*. Слаборесурсными группами, согласно этой классификации, оказываются рабочие, так как они *заключают трудовые контракты и за свой труд получают лишь заработную плату*. Наиболее высокоресурсными группами оказываются высоко дипломированные профессионалы, администраторы и менеджеры в крупных учреждениях, так как кроме дохода они имеют право на гарантированную занятость, на защиту пенсионных прав и карьерный рост. Основной формой регулирования их занятости являются служебные отношения. Смешанная форма найма практикуется теми, кто занимают среднее положение между «бюрократическими структурами и рядовыми работниками» (клерки, продавцы, контролеры и др.). Наконец, особую группу работников составляют те, кто не только не продают свою рабочую силу (как мелкие собственники-работодатели), но и не покупают чужую (как самозанятые работники, фермеры и мелкие арендаторы). Их форма занятости не связана с наймом рабочей силы.

Итак, безусловной является следующая характеристика рабочих — *заработная плата — единственный источник их существования*. В этом случае следует сделать оговорку касательно рабочих, занятых на сельскохозяйственных предприятиях. Основным отличием крестьянства от рабочих является «двойной» источник доходов, который дает собственное хозяйство и работа по найму. Крестьянство, занятое сельскохозяйственным трудом, является мелким собственником средств производства (участок земли, сельскохозяйственные орудия и машины, продуктивный скот). Однако, как и рабочие, крестьяне оказались не готовыми к выходу на новый уровень модернизации, они вряд ли могут

являться ее акторами. Сельхозпредприятия, не завершившие первичную стадию модернизации, имеют сегодня очень слабую техническую оснащенность, не пользуются поддержкой со стороны посреднических организаций и государства, малорентабельны или нерентабельны, и поэтому не имеют надежных перспектив. Рабоче-крестьянский вектор модернизации поднимает еще одну проблему. Помимо двух стадий модернизации, которые были отмечены, необходимо выделить, характерную для России, аграрную стадию, которая также не является завершенной.

Переосмысление понятия «рабочие» должно решить еще одно противоречие. К рабочим долгое время относили только *промышленных рабочих* или, если пользоваться терминологией К. Маркса, *заводских рабочих*. Несомненно, промышленность является приоритетной сферой их деятельности (добыча полезных ископаемых, обрабатывающее производство, производство и распределение электроэнергии, газа, воды и др.), но далеко не единственной. Данная социальная группа представлена во многих секторах экономики: строительство, транспорт, связь, сельское, лесное хозяйство и др. Следует избегать, или хотя бы ограничивать, и чрезмерно широкий охват группы рабочих. Некоторые авторы относят к ним также и безработных, работников, нанятых на неполный рабочий день или работающих по гибким схемам, работников, оказывающих услуги, торговли, бригадиров и мастеров. Рабочий — это человек или группа лиц, *результатом профессиональной деятельности которых* чаще всего *является конкретный продукт*, *а не услуга*.

Учитывая все вышеперечисленное, а также то, что рабочие не могут быть в современных условиях названы социальным классом, базовое определение понятия «рабочие» может выглядеть следующим образом. Рабочие — *это группа в составе наемных работников с высокой долей физической нагрузки и высокой степенью подчиненности организаторам труда и работодателю, единственным источником существования которой является заработная плата (по трудовому договору или контракту) и результатом деятельности которой в большинстве случаев является конкретный продукт (товар, услуга)*.

Ресурсный подход в условиях модернизации

Одним из приоритетных подходов при изучении рабочих в условиях нестабильности «двойной» модернизации является ресурсный подход, который позволяет выявить как явные, так и скрытые человеческие

резервы, которые в новых изменившихся условиях могут оказывать решающее воздействие на место той или иной группы в социуме. Ресурсный подход позволяет определить место рабочих в структуре современного общества, границы внутренней дифференциации этой группы.

Данный подход содержательно представлен в работах Н. Е. Тихоновой, Н. М. Давыдовой (исследование роли ресурсообеспеченности населения в стратификационных процессах в условиях социальных трансформаций); Т. Н. Заславской, О. И. Шкаратана, В. А. Бондаренко, Ю. М. Крельберг (разработка ресурсно-потенциальной концепции); Е. М. Аврамовой, Д. Логинова (исследование роли ресурсов в условиях социально-экономической адаптации населения); В. В. Радаева (конвертация ресурсов в различные формы капитала) и других (Тихонова 2006; Давыдова 2006; Заславская 2004; Шкаратан 2009; Шкаратан, Бондаренко, Крельберг 2003; Аврамова, Логинов 2002; Радаев 2002).

В науке существует по меньшей мере три трактовки термина «ресурс» (от *фр.* ressource — «вспомогательное средство», resourdre — «подниматься», *лат.* resurgere — «распрямляться, подниматься» — Фасмер 1986): 1) запасы, источник чего-нибудь. *Природные ресурсы*. Термин часто применяется экономистами для описания ресурсной, сырьевой базы экономик; 2) часть населения, обладающая физическим развитием и интеллектуальными (умственными) способностями, необходимыми для трудовой деятельности. *Трудовые ресурсы*. В трудовые ресурсы входят как занятые, так и потенциальные работники; 3) множественные характеристики индивида, прямо влияющие на экономическое положение, статус, сознание, поведение, жизненные шансы индивидов и угрожающие им риски (Тихонова 2007: 218).

Социальные ресурсы

Наш анализ ресурсов сосредоточен главным образом вокруг третьей трактовки данного понятия. *Ресурсами* при определенных условиях являются *множественные характеристики актора, которые, с одной стороны, используются им для достижения своих целей и предотвращают / снижают угрожающие ему риски, с другой — используются социальными группами, институтами, организациями для сохранения или изменения достигнутого ими состояния*. Н. Е. Тихонова отмечает, что ресурсы, которыми обладают представители различных страт и социальных

групп, представлены тремя основными видами (уровнями актуализации): ресурсный потенциал, реальный ресурс (актив), капитал (Тихонова 2007: 218). При этом основная часть ресурсов выступает не более чем ресурсными потенциалами. Для изменения жизненной ситуации ресурс должен быть актуализирован, то есть перейти в статус актива. «Как актив ресурс может рассматриваться тогда, когда он используется в процессе обмена, связанного с хозяйственной деятельностью, и оказывает сколько-нибудь ощутимое положительное воздействие на положение его владельца в социуме» (там же, с. 218). В свою очередь, капиталом актив становится тогда, когда он «не только способен накапливаться, конвертироваться в денежную форму и воспроизводиться, но и приносить новую, добавочную стоимость, превышающую объемы, необходимые для простого воспроизводства соответствующего ресурса» (там же, с. 219).

Подход, представленный в работах Н. Е. Тихоновой, методологически и методически позволяет: во-первых, рассматривать различные уровни актуализации ресурсов и четко их фиксировать у различных категорий населения (в логике соподчинения элементов «ресурс–актив–капитал–потенциал»); во-вторых, оценивать уровень обеспеченности ресурсами посредством разработанного и апробированного интегрального индекса ресурсообеспеченности; в-третьих, оценивать системные взаимосвязи различного рода ресурсов, а также взаимную конвертируемость ресурсов.

Для обозначения всей совокупности ресурсов мы предлагаем использовать понятие «*ресурсность*» в следующей его трактовке: *характеристика, предполагающая соотношение наличия и размеров использования, имеющихся у акторов ресурсов с различной степенью их актуализированности (в виде «потенциалов, активов и капиталов»), объем и структура которых конвертируются в различные (в том числе экономические) составляющие, «задают» стратегии действий, предопределяют эффективность этих действий как со стороны самих акторов, так и общества. Ресурсность — это мера перспективности реализации возможностей*.

На основе анализа отечественных концепций, нами были выделены, классифицированы и содержательно представлены основные виды ресурсов рабочего.

- *Квалификационный ресурс (*характер труда, уровень общего и профессионального образования, уровень квалификации, стаж работы в данной квалификации и удовлетворенность соответствием уровня квалификации выполняемой работе).

- *Экономический ресурс (*размер доходов, источник доходов, наличие собственности, особенности потребления, удовлетворенность материальным положением и способность его улучшить). Экономический ресурс, считающийся базовым в любых интерпретациях социальной структуры социума, в современном обществе является малозначимым. «Критерий экономического ресурса... не способен выполнять роль базового <...> критерия — по нему свыше 80% населения находится в одном и том же положении» (там же, с. 230). Положение рабочих на этом фоне выглядит достаточно скромным, поэтому в основу экономического ресурса рабочих не могут быть включены традиционные его составляющие: наличие недвижимости, способной приносить дивиденды, сбережений, позволяющих жить на них более года, собственного бизнеса, доходов от собственности, способной приносить прибыль, пропорциональную вложенному капиталу.
- *Властный ресурс* (способность участвовать в обсуждении и принятии решений на предприятии, перспективы служебного роста, способность отстаивать свои интересы и интересы своей группы).
- *Социальный ресурс* (включенность в формальные и неформальные сети (общественные организации и объединения, семья, трудовой коллектив, этническая, конфессиональная группа), возможности мобильности).
- *Личностный ресурс* (индивидуализм, лидерские качества, достижительные установки, креативность, инициативность, дисциплинированность, ответственность, гибкость и адаптивность и идентификация).
- *Биологический ресурс* (пол, возраст, уровень здоровья).
- *Ценностный ресурс* (смысложизненные ценности, ценность труда).
- *Информационно-инновационный ресурс* (степень осведомленности деятельности предприятия о предоставляемых услугах, способность к освоению нового и новаторской деятельности).
- *Возрастной ресурс* (как самостоятельный, отличный от биологического, ресурс).

На протяжении длительного исторического периода модернизации индустриального общества приоритетным ресурсом рабочих являлся квалификационный ресурс. Именно он оказывал существенное влияние на статус и место рабочего в обществе, организации и производ-

ственном коллективе, так как накопление его хотя бы в качестве актива предопределяло высокие позиции по всем остальным ресурсам. Принципиальное отличие информационного общества заключается в широком использовании информации и знаний, в значительной мере заменяющих затраты материальных ресурсов. Поэтому на информационной стадии модернизации приоритетными являются информационно-инновационный и возрастной ресурсы. Первый в силу того, что знания и информация есть стратегические ресурсы современности, второй — в плане нахождения, обработки и применения новых знаний. Для молодежи выполнение этих функций в свете нестабильности и постоянных трансформаций легче, нежели для представителей старшего поколения.

Таким образом, все ресурсы рабочих могут быть разделены на *ресурсы первого уровня,* к которым относятся квалификационный ресурс на индустриальной стадии модернизации, информационно-инновационный и возрастной ресурсы на ее информационной стадии. Все остальные ресурсы являются *ресурсами второго уровня*. В случае с ресурсами рабочих, согласно нашей точке зрения, — это экономический, властный, социальный, личностный, ценностный и биологический ресурсы. Можно предположить, что для успешного движения в сторону интегрированной модернизации необходимо, чтобы у рабочих были накоплены ресурсы первого уровня в статусе актива или капитала.

Схематично модель ресурсности рабочего в условиях модернизации может быть представлена следующим образом (см. рис. 1):

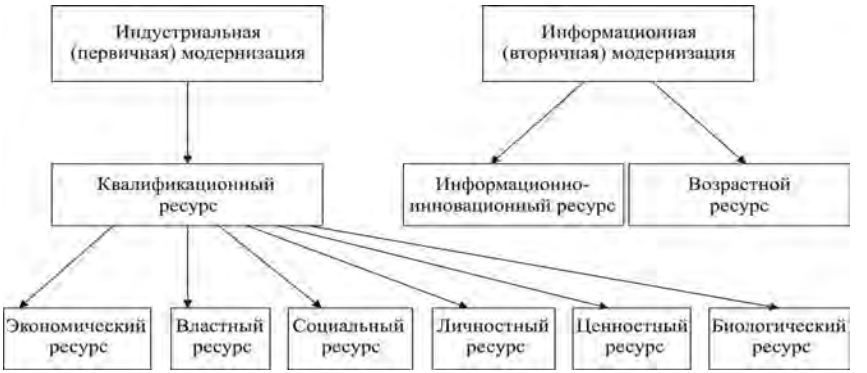

Рис. 1. Ресурсность рабочих (в зависимости от стадий модернизации)

Методология эмпирического исследования

Эмпирический анализ ресурсности рабочих целесообразно начать с взаимовлияния ресурсов первого уровня друг на друга, а также с их влияния на остальные ресурсы.

В 2010–2013 гг. кафедрой общей социологии и социальной работы факультета социальных наук Нижегородского государственного университета им. Н. И. Лобачевского и Научной социологической лабораторией Вятского государственного гуманитарного университета были проведены эмпирические социологические исследования, основной целью которых стало изучение *ресурсности* рабочего в контексте современных модернизационных процессов. В 2010 г. методом раздаточного анкетирования было опрошено 1200 человек в возрасте от 15 до 35 лет в рамках темы «Ресурсность рабочей молодежи в системе человеческого потенциала региона»[1]. Территорией реализации выборки стали три региона ПФО: Нижегородская, Кировская и Самарская области (далее — Исследование 2010).

В 2012–2013 гг. в рамках темы «Ресурсность рабочих на региональном рынке труда в условиях российской модернизации» методом глубинного интервью было опрошено 35 руководителей предприятий различных сфер хозяйственно деятельности[2] и методом раздаточного анкетирования 1220 рабочих в Кировской и Нижегородской областях. Одним из основных тезисов стала зависимость завершенности процесса первичной модернизации от региона. Поэтому для сравнения результатов был осуществлен пилотный проект, где в качестве изучения организованного кейса был избран завод по производству электроэнергетического оборудования в Московской области. Методом глубинного интервью было опрошено руководство предприятия, руководитель отдела кадров, мастера цехов и рабочие. Методом раздаточного анкетирования — 200 рабочих всех цехов предприятия (далее — Исследование 2012–2013).

Для подтверждения выводов были использованы результаты вторичного анализа базы данных в рамках проекта «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ–ВШЭ» (Российский мониторинг... 2012), который ведется с 1992 г. и представ-

[1] При поддержке РГНФ, проект №10-03-00265а.

[2] Основными сферами хозяйственной деятельности, выбранными для анализа, стали промышленность, сельское хозяйство, строительство, связь, транспорт, жилищно-коммунальное хозяйство и обслуживание.

ляет собой серию ежегодных лонгитюдных обследований населения РФ. Из массива 2012 г. отобраны 3106 представителей рабочих профессий (далее — RLMS).

Эмпирический анализ взаимодействия ресурсов первого уровня предполагает внутреннюю дифференциацию рабочих в зависимости от наличия или отсутствия у них тех или иных ресурсов.

Квалификационный ресурс представлен в нашем исследовании тремя группами: *рабочие «низкой», «высокой»* и *«средней» квалификации*. Существует множество классификаций рабочих, в основе которых заложен уровень квалификации. Простейшей из подобных классификаций является деление рабочих на квалифицированных и неквалифицированных. Нам, в частности, кажется интересной классификация, предложенная М. Н. Макаровой (Макарова 2004: 119–121). Основываясь на анализе отечественных и зарубежных концепций, она делит рабочих на три больших группы: *пролетариат* (включает работников с преимущественно низким уровнем квалификации и пассивными стратегиями адаптации); собственно *рабочий класс* (квалифицированные и неквалифицированные рабочие, для которых характерен более высокий социальный статус, а также коллективистский и идеологический тип идентификации); *«преуспевающий рабочий»* (высококвалифицированные и образованные рабочие, ориентированные на самореализацию, максимальное раскрытие своих способностей и на повышение индивидуального социального статуса). Подобная внутренняя дифференциация рабочих кажется нам вполне уместной, однако заметим, что помимо уровня квалификации в ее основу положен широкий спектр личностных и социальных характеристик.

Более близкой нашему анализу стали результаты кластерного анализа, проведенного С. Г. Климовой (Климова 2009: 210–211), и выделение трех групп рабочих: *рабочие «низкой», «высокой»* и *«средней» квалификации*. В основе анализа автором были положены следующие критерии: образование и его соответствие выполняемой работе, повышение квалификации, разряд или категория, стаж работы на предприятии, наличие рационализаторской, инновационной деятельности, дополнительные навыки (владение компьютером и др.). Нам представляется возможным согласиться с точкой зрения С. Г. Климовой и выделить три типа рабочих по уровню квалификации: «высокий», «средний», «низкий» уровень квалификации. Однако так как в первую очередь нас интересует квалификационный ресурс, некоторые показатели были исключены из состава факторов, а некоторые добавлены.

В результате в основу деления было положено шесть факторов, являющихся составляющими квалификационного ресурса: характер труда, уровень профессионального образования, уровень квалификации (измерялся при помощи разряда, категории или класса, если они предусмотрены), стаж работы в данной квалификации и удовлетворенность соответствием уровня квалификации выполняемой работе. За каждый фактор, свидетельствующий о «высоком» уровне квалификации, начислялся 1 балл. И 1 балл засчитывался при отнесении индикатора к «низкому» уровню квалификации.

Для анализа информационно-инновационного ресурса использовались результаты исследований, проведенных в 2006 и 2010 г. Институтом социологии РАН, «Готово ли российское общество к модернизации?» (Готово ли российское общество ... 2009) (далее — Исследование института социологии РАН). Согласно предложенной в них классификации, рабочие, как, впрочем, и всё население страны, делится на «модернистов» (тех, кто при определенных условиях может выступить актором модернизации) и «традиционалистов» (тех, кто акторами модернизации в большинстве своем стать не может). В основу подобного деления положен «индекс модернизированности сознания, который учитывает, во-первых, специфику представлений об оптимальной модели общества, во-вторых, ценности, нормы и мировоззрение. Деление на «модернистов» и «традиционалистов» наиболее удачно, так как в их составе оказываются принципиально разные группы рабочих. Хотя некоторым недостатком является невозможность отнесения большинства населения ни к одному из данных типов, они не могут быть ни среди “modern man”, ни среди представителей традиционалистского типа. Авторы доклада относят эту группу к промежуточному типу, «само существование которой отражает переходный этап социокультурной модернизации, который переживает сегодня российское общество» (Готово ли российское общество ... 2009: 32).

Взяв за основу классификацию, предложенную сотрудниками Института социологии РАН, а также общераспространенное мнение о том, что базис современного общества составляют знания, информация и инновации, наше деление рабочих на «модернистов», «промежуточный тип» и «традиционалистов» было осуществлено при помощи ряда факторов. В первую очередь, способность к освоению нового; способность к новаторской и инновационной деятельности; степень осведомленности о деятельности предприятия; о выпускаемых продуктах и о предоставляемых услугах. За индикаторы, свидетельствующие

в пользу инновационности и информированности мировоззрения, респонденту начислялся 1 балл, и вычитался 1 балл, если они придерживались традиционалистских взглядов.

Возрастной ресурс. Ресурс молодости был рассмотрен нами с точки зрения отнесения рабочих к «рабочей молодежи» и «старшим возрастным группам». Если рассматривать рабочую молодежь как особую социально-демографическую группу, за основу ее определения необходимо взять категорию возраста. Традиционно молодым поколением считается возрастная когорта от 14 до 30 лет. С учетом того, что в современном обществе процесс профессионального обучения, который во все времена считался периодом подготовки к «взрослой» жизни, становится практически непрерывным и весьма долговременным, состояние «молодости» становится все более протяженным во времени. Молодые люди все дольше самоопределяются и «формируются» в профессии, значительно позже (в сравнении с их родителями) вступают в официальные брачные отношения и обзаводятся детьми. Это, в частности, находит отражение в том, что некоторые национальные проекты (например, «Молодая семья») несколько «продлевают» период молодости, рассматривая в качестве представителей молодого поколения лица в возрасте до 35 лет. Кроме того, нас интересуют рабочие, имеющие образование, вступившие в полноценную трудовую деятельность, самоопределившиеся в профессии. В связи с этим весьма логично считать молодым поколением лиц в указанном возрастном диапазоне — 18 до 35 лет. Необходимо также отметить, что данная возрастная группа, с точки зрения возрастных и социальных задач, весьма неоднородна. В ней условно можно выделить, как минимум, три возрастные группы, различные по своему социальному статусу.

Начало первого этапа (18–25 года) совпадает с моментом, когда молодежь вступает в трудовую деятельность. В этот период получают свое развитие все ресурсы рабочих. Этот период характеризуется высокой степенью профессиональной мобильности. Второй этап развития (26–30 лет) молодого рабочего завершается стадией достижения полного своего проявления как в качестве элемента производительных сил, так и в роли носителя всех общественных отношений. На этом этапе молодежь начинает воплощать в себе все характеристики современного ей общества, отрицая уже себя самое как молодежь. В данной возрастной группе происходит заметный скачок качества труда, что свидетельствует о завершении периода овладения профессиональными качествами. Группа в возрастном диапазоне 30–35 лет относится,

по некоторым периодизациям развития, к ранней взрослости. В массе своей это уже достаточно опытные специалисты, имеющие определенный стаж работы, самоопределившиеся в профессии, некоторые из них уже делают существенные карьерные шаги. В социальном плане это люди, имеющие определенные гражданские и личностные установки, несущие ответственность за свою семью, воспитание своих детей. С одной стороны, теоретически в этот период молодые люди уже имеют многие ресурсы (социальные, экономические, политические, квалификационные, личностные), позволяющие им реализоваться в различных сферах. С другой стороны, в весьма непростых социально-экономических реалиях российской действительности молодым людям данного и перечисленных выше возрастов зачастую приходится выживать и «существовать» в условиях постоянного «напряжения», связанного с постоянным поиском необходимых ресурсов.

Рабочие зрелого возраста также представлены тремя основными группами: группы расцвета трудовой деятельности («36–45 лет» и «46–55 лет») и группа пенсионного и предпенсионного возраста («старше 56 лет»).

Квалификационный ресурс как приоритетный ресурс рабочих на индустриальной стадии модернизации

Для *индустриальной стадии модернизации* характерен физический (рутинный и исполнительский) характер труда, рабочий должен быть подготовлен к выполнению конкретной функции или их набора. Уровень образования рабочих отличает специфический вид профессиональной подготовки, выражающейся в подготовке в учреждениях начального профессионального образования и (или) подготовке на производстве. Как правило, не требуется наличие среднего и тем более высшего профессионального образования. Уровень квалификации соответствует выполняемой работе и определяет уровень дохода, доступа к управлению предприятием, характер социальных связей и т. д. *Информационная стадия* модернизации несет в себе добавление высокой доли умственного труда (особенно на высокотехнологичных производствах), предъявляя определенные требования к уровню образования. На смену традиционному промышленному ядру рабочего класса — фабрично-заводским рабочим — приходят новые категории работников, которые приобретают свои знания при помощи образования, а не ученичества. Предприятиям нужны образованные работники,

готовые приспосабливаться к организационным и техническим требованиям, быстро осваивать необходимые знания и навыки. Инфляция образования на информационной стадии модернизации привела к снижению значимости типа и вида учебного заведения при обучении рабочих, однако вывела на первый план проблему «пожизненности» обучения, выражающуюся в готовности к постоянному обучению, переквалификации и т. д.

Нарисованная картина идеальна для интегрированной модернизации. Однако в реальных российских условиях «двойной» модернизации опять-таки наблюдаются противоречия.

Противоречие первое. *Уровень квалификации не является ключевым показателем ресурсности рабочего.* Произошедшие в России реформы, получившие название «шоковой терапии», расширили сервисную сферу в ущерб высокотехнологичным отраслям производства и неизбежно привели к обострению ситуации на рынке труда, затрудняя применение квалификационного ресурса. В состоянии поиска трудоустройства оказалось множество квалифицированных рабочих, которые не смогли адаптироваться к темпам и направлениям экономических изменений. *Первая группа* вынуждена была переквалифицироваться для работы в стремительно развивающемся третьем секторе экономики, который предъявлял к работнику более низкие квалификационные требования.

Ко *второй группе* могли быть отнесены те квалифицированные работники, которые смогли удержать свои позиции, но столкнулись с еще более серьезными проблемами невозможности построения длительных карьерных стратегий и сужением количества производств и операций, требующих высокой квалификации. Рабочие государственных предприятий вынуждены были работать на устаревшем оборудовании, с низкой производительностью труда, выпуская неконкурентную на мировом рынке продукцию. В то время как «в современной экономике производительность обеспечивается не столько самоотдачей работника, сколько применением современного оборудования, компьютеризацией и роботизацией производства, развитием новых форм управления. <...> Но на протяжении более чем двух десятилетий российское производство не получало значимых инвестиций, не обновляло технологическую базу, существуя благодаря старому, еще советскому заделу» (Россияне и китайцы... 2012: 27).

Рабочие негосударственных предприятий, процесс механизации и частичной автоматизации производства на которых приводит

к постепенному отказу от ручного труда, также столкнулись с проблемой нивелирования ресурса квалификации. Интервью с работодателями показали, что чем «успешнее» и производительнее предприятие, тем тверже оно в своих попытках «максимально отстранить человека от технологии». Большое количество ручного труда порождает целый комплекс проблем, начиная с зависимости предприятия и его управленческого звена от высококвалифицированных рабочих, заканчивая сложностями с модернизацией производства и стабилизацией вопросов качества. Найти, например, высококвалифицированного токаря сегодня все сложнее. Найти оператора токарного станка, уровень квалификации которого не является чем-то уникальным и не требует высокого разряда, намного проще. Современное производство в большинстве своем может обходиться 3–4-м разрядом рабочих, обладателями которых являются уже выпускники профессиональных технических училищ. Более высокие разряды просто невостребованы. Единственным выходом для работника становится размен квалификации на возможность занятости.

Нивелирование показателя квалификации рождает практическую задачу — по каким критериям оценивать «рабочую силу» и ее труд. Объективно критерии оценки труда должны учитывать в первую очередь уровень квалификации и образования рабочего, меру ответственности за результаты труда, специфику предметной области и многое другое. Результаты совместного исследования Института социологии РАН и Социологического института Академии общественных наук в Шанхае показывают, что уровень оплаты труда как в России, так и в Китае далек от условий «нормальной» конкуренции, по мнению самих рабочих, они зависят от «занимаемой должности», «предприимчивости работника» и «связей с нужными людьми». Вместе с тем «при всем различии оценок, касающихся того, как в идеале должна строиться система оплаты труда, и питерцы и шанхайцы солидарны в том, что в ее основу должны быть положены “квалификация и профессионализм” и “умение хорошо делать работу”» (там же, с. 93). Установка на профессионализм, являющаяся приоритетной с точки зрения рабочих, никак не коррелирует с точкой зрения работодателей, вынужденных устанавливать свои правила.

Противоречие второе. *Уровень образования и специальность по диплому у рабочих не соответствует выполняемой работе.*

Современные рабочие имеют достаточно высокий уровень образования. Высшее образование имеет каждый шестой (16,6%). Наблю-

дается устойчивый повышательный тренд количества «счастливых» обладателей дипломов вузов среди рабочих. Опросы руководителей предприятий показали, что, выбирая при приеме на работу из двух кандидатур, предпочтение они отдадут тому кандидату в рабочие, который не имеет высшего образования, так как перспектива сохранить его на «рабочей сетке» намного выше.

Почти каждый четвертый рабочий имеет среднее профессиональное образование, которое, как правило, также является избыточным для большинства специальностей. Наблюдается устойчивое падение спроса на начальное профессиональное образование. Сокращается и доля малообразованных людей, имеющих основное общее образование, начальное и ниже.

Наблюдается статистически значимая зависимость от региона: чем меньше и экономически депрессивнее регион, тем более высокий уровень образования демонстрируют рабочие. Москва предоставляет значительно большее количество вакансий для людей, обладающих высоким уровнем образования, нежели другие города (см. табл. 1).

Таблица 1

Уровень профессионального образования рабочих

Варианты ответа	Киров	Нижний Новгород	Москва	Итого	RLMS
Начальная или неполная средняя школа	3,1	4,5	5,4	3,4	5,9
Полная средняя школа	15,5	13,6	25,5	16,6	15,1
Профессиональные курсы шоферов, трактористов и т. д.	6,3	3,0	6,7	6,2	13,4
ПТУ, ФЗУ, ФЗО без среднего образования	5,9	7,6	7,4	6,2	7,6
ПТУ со средним образованием, техническое училище	28,0	30,3	26,8	28,0	28,7
Техникум, мед., муз., пед., худ. училище	23,2	28,8	18,1	22,9	21,2
Институт, университет, академия	17,9	12,1	9,4	16,6	7,8
Итого	100	100	100	100	100

Однако уровень притязаний рабочих относительно соответствия уровня их образования выполняемой работе является явно заниженным. В 62,9% случаев рабочие предприятий заявляют о полном их соответствии. Каждый пятый (21,2%) считает, что уровень его образования выше, каждый десятый (12%) — ниже, чем того требует работа. Неправильную оценку рабочих по вопросу соотношения уровня образования и выполняемой работы можно объяснить «несовершенством» рынка труда, особенно в моногородах, когда не предоставляется достаточное количество рабочих мест. В таких условиях само состояние занятости является для рабочих самоценным.

Соотношение уровня образования рабочих с их профессией позволило получить более объективную картину. Она удивительным образом иллюстрирует возможность выполнения одной и той же работы людьми как с вторичным, так и с поствторичным и даже третичным уровнями образования. Машинисту-обходчику по котельному оборудованию в 25% случаев достаточно в качестве самого высокого уровня образования полной средней школы, однако в 19,4% случаев они имеют среднее профессиональное образования, в 27,8% случаев — высшее. Подобным образом обстоит дело со слесарями, электромонтерами и другими, даже низкоквалифицированными, специальностями рабочих (см. табл. 2).

Еще одной проблемой становится катастрофическое несоответствие специальности по диплому у рабочих выполняемой ими работе. На вопрос «Работаете ли вы по полученной в образовательном учреждении специальности?» ответы рабочих более объективны, чем при проведении аналогии между уровнем их образования и выполняемой работой. В 53,3% случаев рабочие считают, что не работают по полученной в образовательном учреждении специальности, в 46,6% — работают именно по ней. Результаты наших исследований показывают, что, например, специальность по диплому «повар» имеют лишь 60% поваров, 57,7% электромонтеров имеют диплом данной специальности и лишь 27,3% слесарей могут отметить подобное соответствие.

Можно сделать вывод, что экономические последствия, отдача от полученного образования и накопленной квалификации в социальной группе рабочих остается крайне низкой. Рабочие в условиях «двойной» модернизации вынуждены выполнять работу, которая не соответствует образованию, специальности по диплому и квалификации.

Таблица 2

Уровень профессионального образования, %

Профессии	Начальная или неполная средняя школа	Полная средняя школа	Проф. курсы	ПТУ, ФЗУ, ФЗО без среднего образования	ПТУ со средним обр., тех. училище	Техникум, мед., муз., пед., худ. училище	Институт, академия
Кладовщик	0	0	5,9	5,9	41,2	23,5	23,5
Машинист-обходчик по котельному оборудованию	0	25,0	0	8,3	19.4	19,4	27,8
Повар	5,7	14,3	5,7	2,9	40,0	22,9	8,6
Подсобный рабочий	6,2	25,0	6,2	6,2	37,5	12,5	6,2
Слесарь	4,8	19,0	0	9,5	38,1	14,3	14,3
Сторож	0	27,3	0	9,1	4,5	59,1	0
Электромонтер	2,3	11,6	2,3	16,3	23,3	16,3	27,9

Ресурсы информационной стадии модернизации

Информационно-инновационный ресурс

Индустриальную стадию модернизации отличает ограниченный доступ рабочих к информации. Наблюдается отчуждение рабочих от информации о деятельности предприятия, о выпускаемом продукте. Восприимчивость к информации, осведомленность обо всем, что происходит в производственном процессе, способность к инновационной деятельности, восприимчивость к нововведениям в совокупности с гибкой специализацией становятся ключевыми ресурсами на *информационной стадии модернизации*.

Возникает новое противоречие. Опыт накопления информационно-инновационного ресурса, играющего решающую роль в условиях модернизации, у рабочих в большинстве своем отсутствует.

Согласно данным использованных нами исследований, в современных условиях российской модернизации модернистами среди рабочих являются 33%, традиционалистами — 9%, промежуточный тип составляют — 58% рабочих. Данные Института социологии РАН чуть более пессимистичны: модернисты составляют среди рабочих — 18%, традиционалисты — 15%, промежуточный тип — 67%. Подобные расхождения возможны, так как за основу брались иные критерии классификации (см. рис. 2).

Модернисты и традиционалисты в среде рабочих демонстрируют значимые отличия по целому ряду показателей, начиная с социально-демографических характеристик. Среди модернистов больше мужчин в возрасте от 18 до 35 лет. Промежуточный тип в большей степени представлен женщинами от 36 лет и старше. Традиционалисты представлены как мужчинами, так и женщинами в возрасте от 31 года. Особенно высок процент традиционалистов в старших возрастных группах, хотя как среди старших возрастных групп есть модернисты, так и среди рабочей молодежи — традиционалисты.

Наиболее ярко выраженные и статистически значимые различия между выделенными группами сконцентрированы в сфере образования и уровне квалификации. Они выражаются как объективно — в наличии тех или иных дипломов, аттестатов, свидетельств или разрядов рабочих, так и субъективно — в степени удовлетворенности соответствием уровня своего образования и квалификации выполняемой работе и желании продолжать образование. Что касается общего образования, то в большинстве своем рабочие окончили среднюю

Рис 2. Доля представителей различных типов мировоззрения в составе населения и социально-профессиональной группы рабочих, % (*по данным исследований Института социологии РАН (2006, 2010 гг.) и Исследования 2012–2013 гг.*)

общеобразовательную школу (84,8%). Статистически значимые различия проявляются в том, что среди модернистов наиболее высокий процент окончивших школы с углубленным или профильным преподаванием отдельных предметов (8,6% — модернисты, 2,1% — традиционалисты) и общеобразовательные колледжи и лицеи (6,1% против 3,2%). Среди традиционалистов высокий процент закончивших вечерние школы (7,4% против 1% у модернистов).

Исследование не выявило статистически значимых различий в профессиональном образовании. Как уже было сказано выше, современные рабочие имеют достаточно высокий уровень образования, который в большинстве случаев выше, чем того требует выполняемая работа. Различия обнаруживаются в желании учиться, повышать квалификацию и в степени удовлетворенности соответствием уровня образования выполняемой работе. Традиционалисты не планируют повышать квалификацию и учиться в 95,3% случаев (модернисты — 79,1%). Модернисты в 9% случаев учатся в данный момент (1,2% — традиционалисты) и в 12% случаев планируют учиться в ближайшие 3 года (3,5% — традиционалисты). Модернисты в большей степени удовлетворены соответствием уровня образования уровню квалификации и выполняемой работе.

Важнейшей характеристикой модернизации является возможность и желание инновационного развития, стремление к освоению нового, к инновациям. Ускорение темпов развития экономики, появление наукоемкого производства требует и «нового» типа работника с инновационным мышлением, владеющего навыками освоения крупного автоматизированного производства и высоких технологий. Рабочие-модернисты в большей степени, чем традиционалисты, готовы к самостоятельному «освоению новых информационных продуктов» (54,6% — «уверенный навык», 15,5% — «владею в совершенстве» против 29,9% и 6,9% у традиционалистов). О том, что данный навык выражен у них слабо, заявили 42,5% традиционалистов. В том, что он отсутствует, признался каждый пятый из них (20,7%). У модернистов данные проценты значительно ниже (18,9% и 11% соответственно). Подобным образом обстоит дело с «поиском необходимой информации» и «готовности к освоению нового» (см. табл. 3). В данном случае мы имеем дело с принципиально разным отношением модернистов и традиционалистов к ключевым инновациям — «инновациям в сфере информационных технологий. Без освоения этих инноваций невозможно рассматривать данных работников как эффективных субъектов модернизации страны, поскольку модернизация экономики предполагает на основной массе рабочих мест использовать соответствующие технологии» (Россияне и китайцы... 2012: 248).

Дальнейшие статистические различия между модернистами и традиционалистами обнаруживаются по целому ряду показателей. Модернисты более мобильны, гибки, способны приспосабливаться к постоянным изменениям, переходить с одного места работы на другое. Они считают, что им будет легко в случае необходимости найти новое место работы (36% модернистов против 20,4% традиционалистов). В 27,3% случаев модернисты считают, что могут повлиять на принятие решений в масштабах своего подразделения (11,2% — традиционалисты), в 6,8% случаев могут повлиять на принятие решения в масштабах всего предприятия (2,5% — традиционалисты). Полагают, что от их мнения практически ничего не зависит 61,2% традиционалистов и 48% модернистов. Модернисты в 26,7% считают, что их совокупный доход выше уровня средней заработной платы рабочего их квалификации (против 14,3% традиционалистов). Модернисты чаще уверены в том, что материальное положение их семьи будет улучшаться благодаря их личному вкладу. Каждый пятый модернист (21,8%) считает, что оно «значительно улучшится» в последующее время, среди традицио-

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос «Владеете ли Вы следующими навыками?» (в зависимости от типа мировоззрения), %

Варианты ответа	Модернист	Промежуточный	Традиционалист	Итого
Навык самостоятельного освоения новых информационных продуктов				
Отсутствует	11	14,5	20,7	13,9
Выражен слабо	18,9	29,9	42,5	27,2
Уверенный навык	54,6	48,5	29,9	49
Владею в совершенстве	15,5	7,1	6,9	9,9
Навык поиска необходимой информации				
Отсутствует	7	7,5	12,8	7,8
Выражен слабо	13	25,8	24,4	21,5
Уверенный навык	56,8	55,2	51,2	55,4
Владею в совершенстве	23,2	11,4	11,6	15,3
Навык освоения нового				
Отсутствует	5,1	7	14,6	7
Выражен слабо	9,1	26,9	31,5	21,3
Уверенный навык	63,5	57,3	40,4	57,9
Владею в совершенстве	22,4	8,8	13,5	13,7

налистов подобной точки зрения придерживается лишь каждый десятый (9,9%) (см. табл. 4).

Можно сделать вывод, что среди рабочих имеется определенный процент модернистов — людей, готовых к обучению, восприятию информации и инноваций. Исследования показали статистически значимые различия между ними и теми, кто придерживается традиционалистских взглядов. Именно модернисты могут выступить активными участниками модернизационных процессов. Однако противоречием в этом случае является то, что процент их в среде современных рабочих пока еще не является достаточным, чтобы они могли представлять реальную силу.

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос «Как изменилось и изменится материальное положение Вашей семьи?» (в зависимости от типа мировоззрения), %

Варианты ответа	Модернист	Промежуточный	Традиционалист	Итого
Как *изменилось* материальное положение Вашей семьи за последние три года благодаря Вашему личному вкладу?				
Значительно улучшилось	15,3	8,4	8,4	10,7
Незначительно улучшилось	31,7	31	28,4	31
Осталось без изменений	38,9	49	46,3	45,4
Незначительно ухудшилось	8,2	7,2	8,4	7,6
Значительно ухудшилось	5,9	4,4	8,4	5,2
По-Вашему, как *изменится* материальное положение Вашей семьи в последующие три года благодаря Вашему вкладу?				
Значительно улучшится	21,8	11,6	9,9	14,9
Незначительно улучшится	25,7	25	19,8	24,8
Останется без изменений	39,5	49	57,1	46,4
Незначительно ухудшится	5,5	8,7	5,5	7,3
Значительно ухудшится	7,5	5,8	7,7	6,5

Возрастной ресурс

На *индустриальной стадии модернизации* предпочтение отдавалась в первую очередь квалифицированным работникам. В *информационном обществе* привлекательным становится не опыт, а молодость. Молодежь отличает, в первую очередь, ее гибкость, способность приспосабливаться к постоянным изменениям. Изменение демографической ситуации, технологически нововведения и структурные сдвиги в эко-

номике, повышенные требования, предъявляемые к рабочей силе современным производством, оказывают непосредственное влияние на занятость, условия труда, социальную психологию рабочих. Следить за данными изменениями часто под силу только молодежи.

Существующая статистика в системе организации труда относительно возраста показывает, что происходит сужение временны́х рамок, в пределах которых людей нанимают на работу. В Америке и Западной Европе, предсказывает М. Кастельс, реальный рабочий цикл может сократиться и составить примерно 30 лет (с 24 до 54 лет), при ожидаемой продолжительности жизни 75–80 лет (Кастельс 2000). В России этот показатель может быть еще более снижен. При расчете физиологического ресурса Н. Е. Тихоновой учитывались в первую очередь «мужской пол респондента, его возраст в интервале от 22 до 40 лет и хорошее здоровье» (Тихонова 2007: 251), которые являлись дополнительными преимуществами при приеме на работу, способными обеспечить активы в виде рент. Пожилые работники в современных условиях «...будут “покидать сцену” задолго до того, как они физически и умственно станут неспособными продолжить свою работу» (Сеннет 2004: 148).

Отсюда вытекает новое противоречие. *Ресурс молодости востребован больше ресурса квалификации.* Передовые производства ориентированы при приеме на работу только на молодежь, которую они готовы обучать прямо на рабочем месте. «То, что пожилой работник узнал в течение многих лет в конкретной компании или профессии, может стать препятствием на пути изменений, которые диктуют начальники. С позиции выгоды организации гибкость молодых людей делает их более покладистыми как в отношении риска, так и в отношении безотлагательного подчинения» (Там же: 150). Справедливости ради необходимо отметить, что многие руководители предприятий критически оценивают попытки некоторых организаций нанимать на работу только молодежь, без учета квалификации и опыта. С их точки зрения, предпочтительнее рассматривать не средний возраст рабочих, а выводить некую формулу кадрового потенциала среднего возраста, деленного на средний стаж, то есть взаимосвязь возрастного потенциала и накопленных знаний. Чем ниже средний возраст и выше стаж, тем выше уровень кадрового потенциала предприятия.

Нехватка молодежи в среде рабочих прослеживается достаточно четко. Можно выделить две группы причин, заставляющих работодателей отдавать приоритет при приеме на работу молодежи: традиционные

и нетрадиционные. К первым относятся стереотипизированные представления, что нанимаемой на работу молодежи можно меньше платить и что у нее отсутствует так называемая «сила голоса». Однако изменения представлений о стандартных формах труда привели к тому, что традиционные причины теряют свою значимость. Доход молодых рабочих в большинстве своем находится на уровне рабочих зрелого возраста, а во многих случаях даже его превышает. Это отмечают и сами рабочие (см. рис. 3), и работодатели, часто заявляющие о том, что готовы платить молодым рабочим больше, чем рабочим зрелого возраста, лишь бы привлечь их на предприятие. Вопросы большей покладистости молодежи, ее большего подчинения также не находят своего подтверждения. Возможность участия в коллективных акциях протеста равнозначно оценивается как представителями молодежных (45,5%), так и зрелых (38,6%) возрастных когорт рабочих. Исключают возможность участия в коллективной акции протеста 18,8% молодежи и 22,3% старших возрастных групп (см. рис. 4).

Прекаризация производства, индивидуализация трудовых отношений выдвинули на первый план при приеме на работу вторую группу причин. В Исследовании 2012–2013 гг. наблюдается прямая статистическая зависимость между возрастом рабочего и его отношением к нововведениям, способностью основания нового, генерации идей и мно-

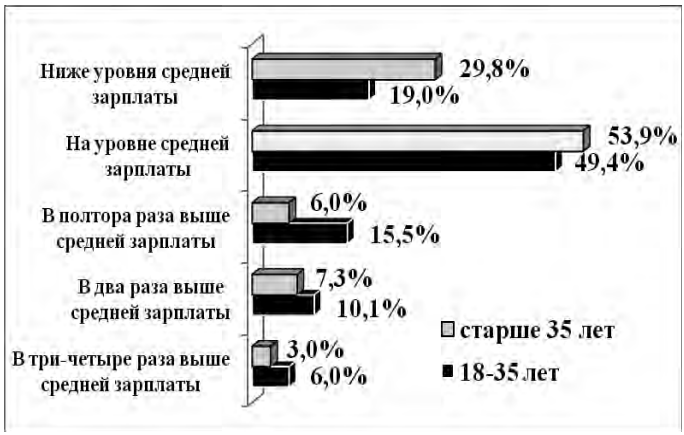

Рис 3. Совокупный доход рабочих
(в зависимости от возраста)

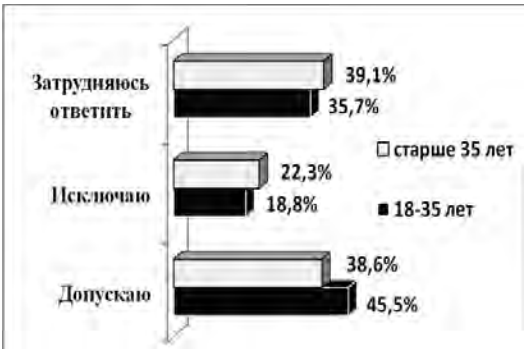

Рис. 4. Возможность участия в коллективной акции протеста на предприятии (в зависимости от возраста)

гому другому. Около половины рабочих (47,3%) в возрасте 18–25 лет приветствуют нововведения и готовы идти на риск ради дела. По табл. 5 можно проследить, как снижается этот показатель в зависимости от возраста. Лишь каждый четвертый рабочий старше 36 лет выбирает этот показатель отношений к нововведениям. Рабочие старших возрастных когорт чаще выбирают позиции осмотрительного отношения к нововведениям или противника нововведений. Могут возразить, что молодежь всегда была более лояльна в отношении чего-то нового. Однако сейчас в условиях гибкой организации труда и снижения значимости ресурса квалификации данный показатель приобретает особую значимость.

Таблица 5

Отношение рабочих к нововведениям, %

Варианты ответа	Возраст					
	18–25	26–30	31–35	36–45	46–55	Старше 55
Приветствую нововведения, всегда готов идти на риск ради дела	47,3	38,0	33,8	25,6	26,7	28,9
Осмотрительно, осторожно отношусь к нововведениям	46,6	56,0	52,7	62,8	65,1	57,8
Противник нововведений, не люблю неоправданные риски	6,1	6,0	13,5	11,0	8,2	13,3
Итого	100	100	100	100	100	100

Несмотря на ориентацию при приеме на работу на молодых сотрудников, в структуре труда рабочих преобладают люди зрелого, предпенсионного и пенсионного возрастов. Если расширить границы возраста молодых рабочих до 35 лет, то их количество на предприятиях Кировской области будет равно 30% (RLMS — 31,1%). Если пользоваться статистикой трудовых ресурсов, предложенной Международной организацией труда, и считать возрастом молодых рабочих от 16 до 30 лет, то процент молодежи, по данным наших исследований, будет равен 19,7% (RLMS — 20,2%).

Следующее противоречие можно обозначить так: *молодежь, которая просто необходима предприятиям в условиях гибкого производства и системы организации труда, отказывается выбирать в качестве вероятной жизненной карьеры рабочие специальности*. В Исследовании 2010 г. лишь 1,2% выпускников 9–11 классов планируют поступать в учреждения начального профессионального образования, 17,6% — в учреждения среднего профессионального образования. Остальные школьники планируют либо поступить в высшие учебные заведения, либо закончить 10–11-й класс, чтобы опять-таки иметь возможность стать абитуриентом высшей школы.

Таблица 6

Распределение ответов на вопрос «Оцените себя по следующим характеристикам», %

Варианты ответа		Ваш возраст					
		18–25	26–30	31–35	36–45	46–55	Старше 55
Хочу сменить профессию	Всегда	33,3	20,4	14,3	16,7	11,9	2,6
	Иногда	49,3	60,2	57,1	46,2	45,2	42,1
	Никогда	17,4	19,4	28,6	37,2	42,9	55,3
Хотел бы, чтобы дети продолжили то, чем я занимаюсь	Всегда	4,1	3,1	8,6	3,9	6,7	10,3
	Иногда	22,1	13,4	15,7	25,0	17,4	7,7
	Никогда	73,8	83,5	75,7	71,1	75,8	82,1
Считаю свою профессию временным жизненным этапом	Всегда	46,2	27,8	14,1	13,5	14,3	28,9
	Иногда	42,1	52,6	54,9	50,3	34,3	23,7
	Никогда	11,7	19,6	31,0	36,1	51,4	47,4

Та молодежь, которая уже работает по специальности рабочего, предпочитает считать свою профессию лишь временным этапом в построении профессиональной жизненной стратегии и хотела бы ее сменить. Зависимость от возраста при ответах на эти вопросы является статистически значимой, равно, как и ответы на вопрос о желании, чтобы дети продолжили то, чем они занимаются (см. табл. 6).

Выводы

В России наметился процесс, получивший название «двойной» модернизации, при котором произошла попытка перехода на вторичный (информационный) уровень модернизации при незавершенном первичном (индустриальном) уровне. Государство ставит задачи, связанные с инновационным развитием экономики, решение которых возможно только при условии перехода России на новую ступень модернизации. Однако большинству производств катастрофически необходимо прохождение и завершение полного цикла первичной модернизации. Необходим последовательный переход от «двойной» модернизации к интегрированной модернизации. Особое внимание при этом следует уделить сбалансированному развитию регионов.

Наибольший урон от «двойной» модернизации нанесен российским рабочим. Ресурсы, накопленные рабочими на индустриальной стадии, оказались невостребованными, а опыт накопления ресурсов информационной стадии у выращенных реалиями советской действительности рабочих отсутствует. Движение в сторону интегрированной модернизации должно строиться на сбалансированном распределении ресурсов первичной и вторичной модернизации.

Рассмотрение рабочих с точки зрения ресурсного подхода в условиях модернизации позволит выделить потенциалы и активы рабочих и определить границы группы, их место в структуре социума, а также ответить на вопрос, при каких условиях они смогут выступить акторами модернизации.

Рабочими в современных условиях может быть названа группа в составе наемных работников с высокой долей физической нагрузки и высокой степенью подчиненности организаторам труда и работодателю, единственным источником существования которой является заработная плата и результатом деятельности которой в большинстве случаев является конкретный продукт.

В условиях «двойной» российской модернизации ресурсы рабочих представлены неравномерно. Наблюдается явный перекос накопленных ресурсов в сторону индустриальной стадии модернизации. Квалификационный ресурс, считающийся приоритетным при определении ресурсности рабочих на различных исторических этапах, в условиях российской «двойной» модернизации теряет свою значимость в силу несоответствия уровня образования, специальности по диплому и квалификации рабочих реально выполняемой ими работе, что объективно обесценивает квалификационный ресурс. Между тем квалификационный ресурс, являющийся ресурсом первичной (индустриальной) стадии модернизации, накоплен рабочими в значительной степени. Информационно-инновационный ресурс, приоритетный на информационной стадии модернизации, накоплен рабочими лишь в незначительной степени. Поэтому инициатива рабочих направлена чаще всего на выживание, а не на участие в инновационной деятельности и поддержание модернизации.

Приоритетным в условиях «двойной» модернизации становится ресурс молодости. Рабочая молодежь более мобильна, способна к переквалификации, обладает гибкостью, способностью к поиску необходимой информации, к новаторской деятельности, инновационным мышлением. Однако более высокоресурсная молодежь либо отказывается выбирать в качестве профессиональной жизненной карьеры рабочие профессии и не готова поступать в образовательные учреждения, занимающиеся подготовкой рабочих кадров, либо считает профессию рабочего временным этапом в профессиональной жизненной стратегии, что усугубляет и так достаточно сложное положение обрабатывающих отраслей экономики.

Источники

Аврамова Е. Д., Логинов Д. Социально-экономическая адаптация: ресурсы и возможности // Общественные науки и современность. 2002. № 5. С. 24–34.

Аврамова Е. М., Токсанбаева М. С. Особенности занятости в России // Вестник Института социологии. 2011. № 3. С. 106–119.

Антипина Г. С. Группа социальная // Социологическая энциклопедия: в 2 т. Т. 1 / под ред. Г. Ю. Семигина. М.: Мысль, 2003. С. 238–239.

Беленький В. Х. Рабочий класс как объект социологического анализа // СОЦИС. 2003. № 1. С. 29–37.

Беленький В. Х. К вопросу об идеологии рабочего класса // СОЦИС. 2008. № 12. С. 72–79.

Беленький В. Х. Класс наемных работников или рабочий класс // СОЦИС. 2005. № 3. С. 127–135.

Беляева Л. А. Образование в России и модернизация экономики (по результатам Европейского социального исследования) // СОЦИС. 2011. № 12. С. 13–24.

Бурдье П. Социальное пространство и генезис классов // Социология политики. М.: Socio-Logos, 1993. С. 53–97.

Гидденс Э. Социология. М.: Эдиториал УРСС, 1999. 704 с.

Голенкова З. Т. Социальная стратификация российского общества. М.: Институт социологии РАН, 2003. 368 с.

Голенкова З. Т., Игитханян Е. Д. Статусные характеристики рабочих России // СОЦИС. 2012. № 12. С. 50–56.

Горшков М. К. Социальные факторы модернизации российского общества с позиции социологической науки // СОЦИС. 2010. № 12. С. 28–41.

Готово ли российское общество к модернизации? / под ред. М. К. Горшкова, Р. Кумма, Н. Е. Тихоновой. М.: Весь мир, 2010. 343 с.

Давыдова Н. М., Тихонова Н. Е. Методика расчета ресурсной обеспеченности при анализе социальной стратификации // СОЦИС. 2006. № 2. С. 29–41.

Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС). URL: http://www.rabotagrad.ru (дата обращения: 09.02.2012).

Жвитиашвили А. Ш. Рабочий класс в постиндустриальном обществе // СОЦИС. 2013. № 2. С. 33–42.

Заславская Т. И. О социальных акторах модернизации России // Общественные науки и современность. 2011. № 3. С. 13–25.

Заславская Т. Н. Современное российское общество: социальный механизм трансформации. М.: Дело, 2004. 398 с.

Кара-Мурза С. Г. Манипулирование сознанием. М.: Экспо, 2004. 832 с.

Кара-Мурза С. Г. Кризисное обществоведение. Ч. 1. М.: Научный эксперт, 2009. 465 с.; Ч. 2. М.: Научный эксперт, 2012. 384 с.

Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М.: ГУ ВШЭ, 2000. 606 с.

Клеман К. Рабочие // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В. А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 259–260.

Клеман К. Рабочий класс // Социология труда. Теоретико-прикладной словарь / отв. ред. В. А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 261.

Климова С. Г. Переживание экономического кризиса российскими рабочими // Россия реформирующаяся. Ежегодник / отв. ред. М. К. Горшков. Вып. 8. М.: Институт социологии РАН, 2009. С. 200–217.

Лапин Н. И. Измерение модернизации российских регионов и социокультурные факторы ее стратегии // СОЦИС. 2012. № 9. С. 4–24.

Макарова М. Н. Особенности воспроизводства образовательного потенциала рабочих в современном российском обществе: дис. ... д-ра социол. наук. Ижевск, 2004. 336 с.

Максимов Б. И. Рабочие в реформируемой России, 1990-е — начало 2000-х годов. СПб.: Наука, 2004. 280 с.

Малеева Т. М., Овчарова Л. Н. Модернизация: что модернизировать и кто модернизаторы // Spero. 2010. № 13. С. 21–34.

Мареева С. В. Практики инвестирования среднего класса в свой человеческий капитал // TERRA ECONOMICUS. 2012. Т. 10. № 1. С. 165–173.

Послание Президента РФ Дмитрия Медведева Федеральному собранию Российской Федерации // Российская газета. 2009. 13 ноября.

Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 4 (Сентябрь). С. 20–32.

Радаев В. В., Шкаратан О. И. Социальная стратификация: учеб. пособие. М.: Наука, 1995. 237 с.

Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ–ВШЭ (RLMS–HSE), проводимый Национальным исследовательским университетом — Высшей школой экономики и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. URL: http://www.hse.ru/rlms, http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms (дата обращения: 07.02.2012).

Россияне и китайцы в эпоху перемен: сравнительное исследование в Санкт-Петербурге и Шанхае в начале XXI века / под ред. Е. Н. Даниловой, В. А. Ядова, Пан Давэя. М.: Логос, 2012. 452 с.

Сеннет Р. Коррозия характера / пер. В. И. Супруна. Н: ФСПИ «Тренды», 2004. 296 с.

Темницкий А. Л. Рабочие реформируемой России как объект социологических исследований // Мир России. 2006. № 2. С. 79–107.

Тихонова Н. Е. Ресурсный подход как новая теоретическая парадигма в стратификационных исследованиях // СОЦИС. 2006. № 9. С. 28–41.

Тихонова Н. Е. Социальная стратификация в современной России: опыт эмпирического анализа. М.: Ин-т социол. РАН, 2007. 320 с.

Тощенко Ж. Т. Новые тенденции в развитии российской социологии // Новые идеи в социологии: монография / отв. ред. Ж. Т. Тощенко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. 479 с.

Трушков В. В. Современный рабочий класс в зеркале статистики // СОЦИС. 2002. № 2. С. 45–51.

Фасмер М. Этимологический словарь русского языка. М.: Прогресс, 1986.

Чуаньци Х. Обзорный доклад о модернизации в мире и Китае (2001–2010) / пер. с англ. Н. И. Лапина. М.: Весь мир, 2011. 256 с.

Шкаратан О. И., Бондаренко В. А., Крельберг Ю. М. Социальное расслоение и его воспроизводство в современной России. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 66 с.

Шкаратан О. И. Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России. М.: ОЛМА Медиа-Групп, 2009. 560 с.

Яницкий О. Н. Профессионал как социальный актор: случай или правило? // Вестник Института социологии. 2012. № 5. С. 44–60.

Яницкий О. Н. Модернизация в России и вокруг: конспект // СОЦИС. 2011. № 5. С. 136–145.