

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

DOI: 10.14515/monitoring.2020.3.1660



А. Л. Темницкий

ФОРМИРОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ СУБЪЕКТНОСТИ В СФЕРЕ ТРУДА У МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Правильная ссылка на статью:

Темницкий А. Л. Формирование индивидуальной субъектности в сфере труда у молодых работников современной России // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 3. С. 182—200. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.3.1660>.

For citation:

Temnitskiy A. L. (2020) Formation of Individual Subjectivity in Labor among Young Workers in the Modern Russia. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 182—200. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.3.1660>.

ФОРМИРОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ СУБЪЕКТНОСТИ В СФЕРЕ ТРУДА У МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

FORMATION OF INDIVIDUAL SUBJECTIVITY IN LABOR AMONG YOUNG WORKERS IN THE MODERN RUSSIA

ТЕМНИЦКИЙ Александр Лазаревич — кандидат социологических наук, доцент, МГИМО МИД России, Москва, Россия; старший научный сотрудник, Институт социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Москва, Россия
E-MAIL: taleksandr@list.ru
<https://orcid.org/0000-0002-5275-7457>

Alexander L. TEMNITSKIY^{1,2} — Cand. Sci. (Soc.), Associate Professor; Senior Researcher
E-MAIL: taleksandr@list.ru
<https://orcid.org/0000-0002-5275-7457>

Аннотация. В статье на основе анализа данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (RLMS-HSE) за 1994—2017 годы раскрывается проблема формирования индивидуальной субъектности молодых работников в сравнении с представителями старших возрастных групп. Индивидуальная субъектность рассматривается не как теоретический конструкт, а как феномен, замеченный на основе предварительного обобщения ряда эмпирических фактов предыдущих исследований.

Abstract. Based on the RLMS-HSE data over 1994–2017 the article explores the formation of individual subjectivity among young workers in comparison with the older age populations. Individual subjectivity is considered as a theoretical construct, as a phenomenon detected after preliminary generalization of empirical facts of the previous studies.

Цель данной работы заключается в раскрытии содержания, выявлении роли и динамики ведущих проявлений индивидуальной субъектности молодежи в сфере труда. К ним были отнесены те, что позитивно отличают молодежь от старших возрастных групп работников. Это более высокие уровни уверенности, трудовой и профессиональной мобильности в занятости на рынке труда, практики и ориентации на повышение образования и квалификации, получение предпринимательского опыта благодаря самостоятельной занятости.

The paper is focused on the contents, role and dynamics of the major manifestations of individual subjectivity among youth in the context of labor activity. These manifestations make young people differ from the older age groups of employees. This involves high levels of confidence, labor and professional mobility in the labor market, activities and orientation towards career and skill enhancement, acquiring entrepreneurial experiences because of their self-employed status.

Results prove the hypothesis stating that these manifestations are forced pointing to reactivity rather than proactivity regarding the unfolding situations. Manifestations of individual subjectivity of the

Результаты исследования подтвердили гипотезу о преимущественно вынужденном характере указанных проявлений, об их реактивности, а не проактивности по отношению к складывающимся ситуациям. Обнаруженные проявления индивидуальной субъектности молодых работников в сфере труда носят преимущественно автономный, фрагментарный характер и пока не образуют целостного явления.

Ключевые слова: индивидуальная субъектность, уверенность в занятости, трудовая мобильность, профессиональная мобильность, самостоятельная занятость, профессиональная компетентность, рынок труда, молодые наемные работники

young workers discovered by the author are likely to be autonomous, fragmented and cannot be considered as a holistic phenomenon in the labor market.

Keywords: individual subjectivity, confidence in employment, labour mobility, professional mobility, self-employment, professional competence, labour market, young employees

Многочисленные исследования, посвященные молодежи постсоветской России, показывают не только ее более высокий уровень психологической адаптивности к происходящим изменениям, но и большую уверенность в будущем, более высокие результаты трудовой деятельности по сравнению с представителями среднего и старшего поколений.

Уже с середины 1990-х годов стало отмечаться, что почти половине молодежи (46 %) нравится жить в современной России [Здравомыслов, 1998: 22]. Молодые люди в значительно меньшей степени испытывают чувства тревоги, апатии, чем старшее поколение, у них более высокий жизненный тонус, который позволяет им психологически легче переживать трудности, чаще пребывать в хорошем настроении [Горшков, Тихонова, Шереги, 1998: 506]. По данным исследований конца 1990-х годов, в составе экономического поведенческого комплекса наиболее активных молодых работников развивающейся рыночной экономики ведущей стала стратегия максимизации труда. Она складывается из комбинации ориентаций работника на устройство на успешное предприятие, стремление к максимально возможному заработку, желание интенсивно и продолжительно работать [Полякова, 1998: 145]. Наиболее зримо такая стратегия проявилась в установках молодых людей на труд в частном секторе. Некоторые исследователи увидели в этом отражение формирования новой трудовой этики, основанной на готовности больше трудиться, нести ответственность, проявлять предприимчивость, быть инициативным и активным [Мкртчян, Чистяков, 2000: 43]. Отмечая более высокую привлекательность негосударственных предприятий для российской молодежи, исследователи указывают на роль высокого уровня организации труда и меньшую

значимость социальных льгот [Россия и Китай..., 2012: 109]. Психологический настрой и более высокий уровень социального самочувствия работающей молодежи в сравнении с представителями старших поколений в первые два десятилетия либеральных реформ сказались на оценках и результатах. По данным исследования 2006 г., «большинство молодых россиян считают, что условия их жизни улучшились и их благосостояние в ближайшие годы вырастет, 60 % из них смотрят в будущее спокойно и уверенно, при этом они не ждут многого ни от властей, ни от общества» [Даффлон, 2008: 29—30]. В целом «молодежь значительно лучше приспособилась к условиям рынка, чем представители старшего поколения. Тогда как поколение, сформировавшееся в условиях социализма, и идеологически, и профессионально с трудом адаптируется к рыночным условиям» [Горшков, Шереги, 2014: 31].

Зафиксированный исследователями оптимизм российской молодежи имеет отличительные признаки по сравнению с западным. В России после 30 лет жизни он заметно снижается, а на Западе не зависит возраста [Темницкий, 2016: 21]. Показано, что если в развитых странах зарплата растет монотонно на протяжении почти всей трудовой жизни, то в России зарплата растет у 20-летних и 30-летних, после чего начинает быстро снижаться [Гимпельсон, 2019: 196].

По данным последних исследований, ведущими отличительными характеристиками современной российской молодежи в сравнении с представителями старшего поколения становятся более высокие уровни *самодостаточности* в жизни [Седова, 2019: 16], прагматической *саморегуляции* смысловых ценностей [Зубок, Чупров, 2019], *самозанятости* на рынке труда [Стребков, Шевчук, 2017: 84].

Все эти и многие другие аналогичные факты позволяют говорить о формировании в среде постсоветской российской молодежи новой субъектности.

Традиционно обращение к наемным работникам как возможному субъекту связывается с поиском предпосылок для становления и реализации их как *социального субъекта*, под которым понимается коллективный агент, способный участвовать в принятии решений — либо непосредственно, либо опосредованно, путем давления на тех, кто формулирует и легитимизирует правила [Климова, 2004: 275]. В становлении социальной субъектности российских наемных работников больше проблем, чем заметных успехов. Исследователи фиксируют отсутствие у них навыков самоорганизации, способности стать полноценным субъектом социально-трудовых отношений [Бочаров, 1999]. Вместо ожидаемого становления самостоятельного *коллективного субъекта* наемных работников в трудовых отношениях с работодателями замечается обратное — психологическая подавленность рабочих, смирение и терпение [Максимов, 2002: 116]. В последнее время стали заметными попытки реанимировать классовый подход, через изучение трудящихся, прежде всего рабочего класса развивать критическую теорию в России [Лыткина, Ярошенко, 2019], посредством использования классового анализа провести теоретическую и эмпирическую концептуализацию нового рабочего класса [Молодежь нового..., 2019].

На наш взгляд, в настоящее время намного больше предпосылок для формирования индивидуальной, чем социальной (коллективной и классовой) субъектности. Акцентирование индивидуальной субъектности работников противостоит

традиционно сложившимся взглядам на них как представителей «омассовленных» и обезличенных групп: «рабочая сила», «рабочие ресурсы», «рабочий класс». «Смазывание» роли отдельной личности работника, его уровня относительной свободы в труде, самостоятельности в выборе способов достижения заданного результата, ценностей личностного достоинства, профессиональной чести и других характеристик, подчеркивающих потенциал индивидуальной субъектности, приводит в конечном счете к ослаблению его социальной ответственности и солидарности в коллективных действиях. Предполагается, что чувства классовой идентификации и коллективной солидарности в действиях являются приращением, а не отвержением индивидуальной субъектности.

Представляется актуальным рассматривать наемного работника прежде всего как активного творца «собственной, обусловленной рынком труда биографии» [Бек, 2000: 113]. В научной литературе понятие «субъектность» тесно граничит с концептами «стратегия самореализации» и «индивидуальный стиль жизни». В условиях работы на предприятиях, где «взаимодействие сотрудников ограничено большим количеством различных социальных перегородок, социальных сегментов (страт), пространство для выражения субъектности и самостоятельности работника ограничено» [Комбаров, 2015: 94]. В этой связи предполагается, что занятость на малых частных предприятиях либо на условиях самозанятости может рассматриваться не только как объективная предпосылка для precarious занятости, но и как действенный фактор становления новой субъектности работника.

Мы утверждаем, что современным молодым наемным работникам присуща индивидуальная субъектность в том смысле, что она отражает осознание и выражение приоритета личных целей и интересов, наличие и использование возможностей для их реализации, способность противостоять (либо обойти) действующим институтам и доминирующим дискурсам, а также способность устанавливать и поддерживать правила взаимодействия с другими субъектами. Подлинный субъект тот, кто имеет собственную позицию, волю и стратегию поведения, кто проводит работу над собой, благодаря заботе и попечительству о себе самом, кто критически подходит к разного рода социальным ситуациям. Подобного рода признаки являются характеристиками идеального типа, никогда в реальности не наблюдаемые в полной мере. Поэтому можно говорить лишь о некоторых признаках формирующейся (сформированной) субъектности, присущих представителям разных социальных групп, а не о ее полном воплощении. Отмечается, что даже применительно к группе инженеров, призванных по роду деятельности иметь свою особую субъектность — быть «вперед смотрящими», креативными, генерировать новые идеи, к новаторам можно отнести не более 10% [Жорель, Комбаров, 2012: 10].

Предполагается, что формирование индивидуальной субъектности молодежи носит самостоятельный, преимущественно вынужденный характер, обусловленный необходимостью адаптации к нестабильным условиям жизни и труда.

К основным показателям индивидуальной субъектности в сфере труда с учетом современных реалий можно отнести уверенность и мобильность в занятости на рынке труда, выстраивание самостоятельных стратегий занятости, повышение

профессиональной компетентности, самостоятельность в работе, участие в управлении по вопросам, связанным с выполняемой работой.

Предметом анализа выступают те проявления субъектности молодых работников в сфере труда, по которым они явно отличаются от представителей старших возрастных групп. К таковым прежде всего относятся более высокие уровни уверенности и мобильности в занятости на рынке труда, ориентация на повышение образования и квалификации. Помимо этого, предлагается рассмотреть особенности формирования субъектности в условиях самозанятости молодых работников в сравнении с их ровесниками, занятыми в организациях. По таким проявлениям индивидуальной субъектности в сфере труда, как самостоятельность в работе и участие в управлении, молодые работники явно отстают от своих более старших коллег, но выше оценивают их ценностную значимость [Темницкий, 2019: 43].

Цель исследования: на основе сравнительного анализа заявленных проявлений индивидуальной субъектности у молодых и старших по возрасту групп работников определить признаки свободы и вынужденности в ее формировании.

С учетом поставленной цели предлагается обратиться к решению следующих задач:

- 1) определить те отличительные особенности занятости российской молодежи, которые могут рассматриваться как объективные предпосылки для становления индивидуальной субъектности;
- 2) выявить наличие и направленность связей между уверенностью в занятости и проявлениями трудовой мобильности;
- 3) раскрыть наличие признаков свободы и самостоятельности в проявлениях трудовой и профессиональной мобильности;
- 4) определить возможности для профессиональной самореализации, а также получения предпринимательского опыта у молодых работников в условиях самозанятости по сравнению с их ровесниками, занятыми в организациях;
- 5) определить уровни избыточности и дефицитности компетентностного потенциала молодых работников по отношению к выполняемой работе, их связи с формированием индивидуальной субъектности;
- 6) выявить наличие связей между отдельными сторонами индивидуальной субъектности.

Эмпирический объект исследования — молодые российские работники (18—35 лет)¹, которые на момент опроса имели оплачиваемую работу. В качестве контрольных групп для сравнения рассматриваются работники старших возрастных групп.

Основной информационной базой исследования выступил объединенный массив данных РМЭЗ НИУ ВШЭ за 1994—2017 гг.²

¹ Это возрастная группа может быть отнесена к поколению миллениалов, родившихся в период реформ (1982—2000), взросление которых происходило в России в относительно благополучный период начала 2000-х годов. Подробнее см.: [Радаев, 2019: 46—50].

² «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE)» проводится Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии ФНИСЦ РАН. URL: <http://www.hse.ru/rlms> (дата обращения: 24.06.2020).

Отличительные особенности занятости российской молодежи

Отличительным признаком профессионально-отраслевой структуры занятости молодежи является их более существенная включенность в сферу торговли и бытового обслуживания (см. табл. 1).

Таблица 1. **Отраслевая структура занятости городских российских работников, данные РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2017 г., %**

Группы отраслей	В целом	Группы по возрасту		
		18—35	36—49	50—65
Топливо-энергетический комплекс	6	6	6	6
Обрабатывающая промышленность	16	14	16	18
Строительство, транспорт, связь	20	20	22	18
Торговля, бытовое обслуживание, ЖКХ	31	35	29	25
Наука, образование, здравоохранение, культура, социальное обслуживание	21	17	21	28
Управление, финансы, СМИ	7	8	6	5
Всего	100	100	100	100
<i>Количество ответивших</i>	5330	2085	1985	1260

Занятость в сфере торговли и бытового обслуживания последовательно возрастала во всех возрастных группах работников, среди молодежи — с 31 % в 2004 г. до 35 % в 2017 г. Это происходило в основном за счет сокращения занятости в обрабатывающей промышленности (доля занятых в которой среди молодежи составляла в 2004 г. 22 %, а в 2017 г. — 14 %). Вторым отличительным признаком занятости молодежи является их меньшая включенность в преимущественно бюджетные отрасли науки, образования, здравоохранения и социального обслуживания.

Еще более существенные различия в занятости молодежи обнаруживаются при учете фактора собственности предприятий³. Во все годы исследований РМЭЗ (начиная с 1994 г.) доля молодых работников, занятых на частных предприятиях без участия государства, была существенно (в 1994 г. почти в два раза) выше, чем среди работников среднего и старшего возраста. Доля молодых работников, занятых на частных предприятиях, последовательно возрастала: с 23 % в 1994 г. до 68 % в 2017 г. (см. табл. 2).

³ Типы предприятий по форме собственности были определены, исходя из ответов на вопросы о том, кто является владельцем, совладельцем предприятия, на котором работают респонденты (подробнее о процедуре см.: [Темницкий, 2014: 50]).

Таблица 2. Распределение работников по занятости на предприятиях с различными формами собственности в зависимости от возраста, данные РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2017 гг., %

Форма собственности предприятий	В целом	Группы по возрасту		
		18—35	36—49	50—65
Государственные	32	25	33	43
Частные с участием государства	7	7	6	8
Частные без участия государства	61	68	60	49
<i>Количество ответивших</i>	<i>4747</i>	<i>1849</i>	<i>1749</i>	<i>1149</i>

Следует учитывать, что занятость на предприятиях с разными формами собственности имеет четко выраженную отраслевую специфику, устойчиво сохранявшуюся на всем протяжении проводимых исследований. По данным за 2017 г., среди занятых в отраслях науки, образования, культуры, здравоохранения и социального обслуживания абсолютное большинство работников сконцентрированы на государственных предприятиях (84%), и напротив, в бытовом обслуживании, торговле и ЖКХ 90% работают на частных предприятиях без участия государства. Занятость на частных предприятиях без участия государства в сфере бытового обслуживания, торговли и ЖКХ является модальной для работников младшего и среднего возраста (соответственно, 32% и 24%); для работников старшего возраста модальной является занятость на государственных предприятиях в сфере науки, образования, культуры, здравоохранения и социального обслуживания (27%).

Подчеркивание данных фактов связывается с предположением, что именно занятость молодежи на частных предприятиях в сфере торговли и бытового обслуживания открывает наибольший простор для формирования индивидуальной субъектности в силу меньшей заорганизованности труда и большей свободы в распоряжении своим рабочим временем. К этому следует добавить, что молодые работники чаще, чем представители старших возрастных групп, работают на малых предприятиях (с численностью до 100 человек), на предприятиях, созданных после 1992 г.

Уверенность и мобильность в занятости на рынке труда

Степень уверенности в занятости на рынке труда рассматривается нами как одна из важнейших характеристик трудового поведения, инициируемого в условиях возможной потери рабочего места. Уверенность в занятости на рынке труда может также рассматриваться как обнаружение потенциала мобильности работника в возможной занятости на внешнем по отношению к своей организации рынке труда, в том, что ему будет достаточно легко найти работу не хуже нынешней. В качестве показателя уверенности в занятости могут быть использованы ответы на соответствующий вопрос из РМЭЗ⁴.

⁴ Формулировка вопроса: «Представьте себе не очень приятную картину: предприятие, организация, где Вы работаете, по каким-то причинам завтра закроется, и все работники будут уволены. Насколько Вы уверены в том, что сможете найти работу не хуже той, на которой работаете сейчас?»

На наш взгляд, уверенность на рынке труда не является исключительно психологическим качеством личности. Не менее важно учитывать социальное содержание приобретаемой уверенности в занятости, поскольку она достигается в результате практического опыта смены работы, профессии, накопления профессиональных навыков, повышения квалификации, постоянного рефлексивного мониторинга своего социального капитала в сравнении с капиталом других. О наличии опыта смены работы могут указывать ответы на вопрос⁵.

По данным всех учитываемых годов исследований (1994—2017), молодые работники демонстрировали более высокий уровень уверенности в занятости и при этом чаще (примерно в два раза по сравнению со средневозрастной группой и в три раза — по сравнению со старшей) меняли место работы и профессию (см. табл. 3).

Таблица 3. Уровень уверенности на рынке труда (средние значения, 1 минимум, 5 максимум) и показатели трудовой и профессиональной мобильности (%) в зависимости от возраста, данные по объединенному массиву РМЭЗ НИУ ВШЭ, 1994—2017 гг.

Группы по возрасту	Уверенность на рынке труда	Профессия и место работы			
		Остались прежними	Сменили профессию, но не сменили место работы	Сменили место работы, но не сменили профессию	Сменили и место работы, и профессию
18—35	3,32	73	2	10	15
36—49	2,90	84	1	8	7
50—65	2,44	89	1	5	5

Установлено наличие статистически значимой связи между уровнем уверенности в занятости и проявлениями мобильности ($p \leq 0,001$), а по мерам направленной связи (коэффициент лямбда) можно говорить о направляющей роли трудовой и профессиональной мобильности. Полученный на практике опыт смены работы или профессии способствует уверенности в том, что в случае необходимости можно найти работу не хуже той, что есть сейчас.

Ключевой вопрос, исходя из цели исследования, связан с выявлением признаков свободы и самостоятельности либо вынужденного характера в проявлениях трудовой и профессиональной мобильности. Результаты анализа данных о динамике трудовой и профессиональной мобильности указывают на ее преимущественно вынужденный характер. Так, в первые годы после дефолта (1999 и 2000 гг.) стали заметны проявления резкой смены места работы и профессии (она доходила

⁵ Формулировка вопроса: «Пожалуйста, вспомните и скажите, вы сменили место работы или профессию по сравнению с ноябрем предыдущего года или все осталось по-прежнему?» Подсказки: (1) профессия и место работы остались прежними; (2) сменили профессию, но не сменили место работы; (3) сменили место работы, но не сменили профессию; (4) сменили и место работы, и профессию.

почти до 20% в целом, а среди молодежи — до 29%). Затем происходило последовательное снижение мобильности. В 2017 г. доля сменивших и место работы, и профессию составила в среднем 7%, среди молодежи — 11%. Замечено, что чаще других переходили на другое место работы и приобретали другую профессию неквалифицированные рабочие, и крайне редко — специалисты высшего уровня квалификации: в 2017 г. первых насчитывалось в три раза больше, чем вторых (12 и 4% соответственно). Возможно, что вследствие этого размер заработной платы и удовлетворенность работой выше, как правило, у тех, кто не менял ни место работы, ни профессию. Все это позволяет говорить о вынужденном характере мобильности (по крайней мере, трудовой) молодых работников.

Выстраивание самостоятельных стратегий занятости

Все более заметным становится процесс самостоятельной занятости вне связи с организацией. Актуально предложение, сделанное впервые американским исследователем Дэниелом Пинком — делить всех работников на две группы: (а) «людей организации» и (б) «свободных агентов» [Пинк, 2005]. В последнее время отечественные исследователи все чаще отмечают повышенную включенность молодежи в самостоятельную занятость на основе фриланса и электронной самозанятости [Стребков, Шевчук, 2017: 84], возможности достижения социального успеха и профессиональной реализации молодых рабочих благодаря самозанятости [Кремнева, 2017: 89]. Несомненно, что ощущение свободы, отсутствие постоянной регламентации трудовых обязанностей и режима времени, потенциальные возможности для неограниченного заработка, творчества и самореализации могут стать позитивными факторами для получения нового опыта, построения карьеры, формирования новой субъектности работника.

Однако данные репрезентативных опросов показывают, что молодые работники реже работают в условиях внеорганизационной занятости (самозанятости, фриланса) по сравнению с представителями среднего возраста (36—49 лет), но чаще, чем представители старшей возрастной группы (50—65 лет). Так, по данным РМЭЗ за 2017 г., среди молодых работников доля занятых вне организации, предприятия, фирмы составила 7% против 11% среди работников среднего возраста. Вместе с тем фактор самозанятости (занятости вне организации) является одним из наиболее актуальных для понимания поведения работников на современном рынке труда. Доля самозанятых в динамике наблюдений РМЭЗ последовательно росла (с 2% в 1994 г. до 9% в 2017 г.). Можно ли говорить о формировании новой субъектности работников благодаря занятости вне организации или это вынужденная адаптационная занятость менее статусных категорий наемных работников, к которым чаще всего относится молодежь?

Предположим, что на признаки формирующейся субъектности молодых самозанятых работников будут указывать большие возможности для профессиональной самореализации и развития, а также получения предпринимательского опыта по сравнению с молодыми работниками, занятыми в организациях. Обратная гипотеза формируется на предположении о вынужденном, преимущественно адаптационном характере самозанятости. С учетом небольшой численности самозанятых работников будем использовать объединенный массив РМЭЗ (1994—2017 гг.).

Прежде всего, выявим отличительные признаки молодых работников, работающих самостоятельно по сравнению с занятыми в организациях. Чаще других работают вне организации молодые работники сферы торговли и услуг (36%), квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом (25%), реже — рабочие средней квалификации и неквалифицированные рабочие (14%), намного реже — офисные служащие (2%), специалисты среднего и высшего уровня квалификации (10% и 6%). Уточним, что различия во внеорганизационной занятости в зависимости от профессионального статуса устойчивы по отношению ко всем годам исследований. Таким образом, занятость вне организации соотносится с низким профессиональным статусом. Этот факт может свидетельствовать о ее преимущественно адаптационном характере. Различия в профессиональном статусе дополняются характерным уровнем образования. С повышением уровня образования занятость вне организации снижается.

Занятость вне организации сопряжена с более высокой продолжительностью рабочей недели по сравнению с организованной занятостью. Средняя продолжительность рабочей недели молодых работников, занятых вне организации, составила 47,8 часа, тогда как среди работающих в организации — 44 часа. Доля работающих самостоятельно почти вдвое меньше в группах с нормальной продолжительностью (36—40 часов) и более чем в два раза выше в группах с большими переработками (более 51 часа в неделю) (см. табл. 4).

Таблица 4. Фактическая продолжительность рабочего времени у молодых работников (18—35 лет), занятых в организации и вне ее, данные по объединенному массиву РМЭЗ НИУ ВШЭ, 1998—2017 гг., %

Группы по продолжительности рабочего времени (часов в неделю)	Работающие в организации	Работающие вне организации
До 35 часов	10	13
36—40	50	28
41—50	27	29
51—84	13	30
В среднем (час.)	44,0	47,8
<i>Количество ответивших (чел.)</i>	34 212	3082

Характерно, что при более низком уровне удовлетворенности продолжительностью рабочего времени, графиком работы, предоставляемыми на работе социальными пособиями и льготами (в наибольшей мере) удовлетворенность размером зарплаты у молодых самостоятельных работников выше, чем у тех, кто работает в организациях. Возможно, это связано с тем, что больше половины из них (58%) занимаются предпринимательской деятельностью, тогда как среди занятых в организациях таких только 4%. Установлено, что занятость предпринимательской деятельностью повышает удовлетворенность размером зарплаты вне зависимости от ее размера. Самозанятые молодые работники (по самооценкам) в большей

мере, чем их ровесники, занятые в организациях, уверены в том, что обладают теми качествами, которые ценятся в сегодняшней экономической ситуации. Они с большим оптимизмом смотрят в будущее (51 % из них считают, что в ближайший год их семья будет жить лучше, чем сейчас, в противоположной группе таких 45 %).

Предпринимательская занятость самостоятельных работников носит индивидуальный характер (абсолютное большинство из них — 92 % — работают одни или с членами семьи, друзьями, только 4 % регулярно нанимают работников и столько же делают это время от времени). Примерно для половины самозанятых это случайный, а для другой — регулярный заработок. Получаемая большинством (58 %) самозанятых оплата проводится неофициально, еще у 14 % частично неофициально, тогда как у абсолютного большинства занятых в организации (78 %) все официально. По мнению преобладающей части самозанятых (54 %), большинство людей платят налоги с меньшей части доходов, в сравнении — среди работающих в организациях такие ответы дали 39 %. Молодые самозанятые работники в меньшей степени уверены в своей занятости на рынке труда, чем их ровесники, занятые в организациях, но не отличаются от них по степени беспокойства данным обстоятельством.

Таким образом, гипотеза о получении предпринимательского опыта, пусть и преимущественно на неофициальной основе, благодаря занятости вне организации, получает подтверждение.

Не подтвердилась гипотеза о возможности благодаря работе вне организации стать профессионалом, поскольку, по оценкам работников, выбравших стратегию внеорганизационной занятости, выполняемая работа в меньшей степени соответствует уровню имеющейся квалификации в сравнении с занятыми в организациях, чаще утверждается, что для выполнения работы не нужно какого-либо специального профессионального образования (40 % и 22 %). Большинство самозанятых (56 %) в работе используют имеющийся опыт.

Отличаются ли современные молодые работники от своих старших коллег отношением к профессиональному образованию? Можно ли утверждать, что посредством практик повышения образования и квалификации формируется новая субъектность молодого работника?

Повышение профессиональной компетентности

Образование и воплощаемая на его основе в сфере профессиональной деятельности компетентность (как синтез знаний, способностей и навыков) «создает не только главный ресурс постиндустриального развития — креативные качества работника» [Бузгалин, Гринберг, Колганов, 2015: 10], но и может рассматриваться как один важнейших показателей индивидуальной субъектности работника. По данным РМЭЗ, доля молодых работников в возрасте 23—29 лет, имеющих полное высшее образование, всегда была выше⁶ (в среднем составляла 15 %), чем среди всех остальных выделяемых возрастных категорий. Однако только две трети из числа молодых работников в возрасте 23—29 лет, имеющих высшее образование, считают, что для выполнения их работы необходимо высшее образование,

⁶ Используются данные с 2008 по 2017 гг. Формулировка вопроса: «Какой у Вас самый высокий уровень образования, по которому Вы получили аттестат, свидетельство, диплом?»

тогда как в возрастных категориях, начиная с 30 лет, доля таковых приближается к трем четвертям. Замеченное несоответствие не является чем-то новым. Для молодых работников всегда были свойственны повышенные требования к содержанию труда (является ли выполняемая работа разнообразной и интересной, соответствует ли полученному образованию). На этом основании по отношению к позднему советскому времени был сделан вывод, что радикальные перемены, совершенные в советском обществе, произошли в результате разворачивания противоречия между материальной базой недостаточно мобильной советской экономики и уровнем образования, потенциалом молодых людей, которые могли и хотели гораздо больше, и появление нового образованного класса в России привело к краху советского строя [Здравомыслов, 2003: 66]. Для сегодняшнего времени указанные противоречия нельзя отнести к категории системных рисков, способных вызвать радикальные перемены в обществе. В отличие от занятости в условиях плановой экономики, у современных молодых работников, неудовлетворенных содержанием труда, появилось много «боковых» выходов: от самозанятости, открытия своего дела до ухода на международный рынок труда, миграции. Тем не менее молодые работники, занятые в организациях, по-прежнему, чаще, чем их старшие по возрасту коллеги, считают, что уровень полученного ими образования выше, чем этого требует выполняемая работа (см. табл. 5).

Таблица 5. *Оценки соответствия полученного образования выполняемой работе, данные по объединенному массиву РМЭЗ НИУ ВШЭ, 2008—2010 гг., %*

Уровень образования:	Группы по возрасту (лет)					
	18—22	23—29	30—35	36—39	40—49	50—65
Выше, чем требуется	31	28	25	27	26	28
Примерно соответствует тому, что требуется	60	67	70	69	70	68
Ниже того, что требуется	9	5	5	4	4	4
<i>Всего</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Оценки соответствия полученного образования требованиям со стороны рабочего места, имеющийся опыт работы по профессии, уровень квалификации могут рассматриваться как индикаторы потенциала профессиональных компетенций работников. Тогда превышение уровня образования, квалификации над требованиями рабочего места указывают на *избыточность* компетентностного потенциала, соответствие выполняемой работы имеющимся знаниям и умениям — на *адекватность*, а недостаточность знаний и умений для выполнения работы — на *дефицитность*.

На формирование субъектности работника могут указывать более высокие уровни активности в повышении квалификации в ситуации *дефицитности* ком-

петентного потенциала, проявления неудовлетворенности условиями труда в ситуации его *избыточности*.

В целом молодые работники (в группах до 29 лет) чаще (по оценкам за два последних года)⁷ повышали свою квалификацию (18%), чем работники в возрасте 30—39 лет (14%) и старше 40 (9%). При учете фактора *дефицитности* компетенций они делали это еще чаще (*примерно на 4%*). Здесь следует учитывать замеченный факт: «молодые работники продолжают наращивать свою квалификацию, как правило, в первые пять лет работы» [Чередниченко, 2011: 106]. Отличает их в повышении квалификации тот факт, что самые молодые из них (18—22 года) намного чаще, чем в более старших возрастных группах, повышают квалификацию за свой счет (39%), и намного реже — за счет предприятия (46%), тогда как начиная с 23 лет определяющей становится роль предприятий (61%) и снижается роль самостоятельной оплаты обучения (29%). Самые молодые работники (18—22 года) намного чаще подчеркивают наличие планов по повышению образования в самых различных формах (57%) по сравнению со своими более старшими коллегами (по сравнению с группой 23—29 лет — в два раза, 30—35 лет — в 2,5 раза, 36—39 лет — более чем в десять раз). Молодые работники (18—35 лет) в сравнении представителями средней и старшей возрастных групп существенно реже (примерно на 10%) указывают на такие мотивы повышения квалификации, как желание лучше выполнить работу, и чаще — на желание найти другую работу и получить профессию.

Подтвердилась гипотеза о негативном влиянии *избыточности* в оценках соотношения полученного образования и выполняемой работы на показатели удовлетворенности различными сторонами труда. В наибольшей мере это касается оценок возможностей профессионального роста (коэффициент Крамера — 0,224), соответствия работы имеющемуся уровню квалификации (коэффициент Крамера — 0,320), условиями работы в целом (коэффициент Крамера — 0,150). Максимальный уровень удовлетворенности указанными сторонами труда наблюдается при оценках соотношения полученного образования и выполняемой работы как *адекватного*. Следует признать, что данные закономерности характерны для всех выделяемых возрастных групп работников.

Таким образом, молодые работники, в отличие от своих коллег в старших возрастных группах, сохраняют более высокий уровень активности как в реальном, так и в планируемом повышении образования и квалификации. Эта активность еще более возрастает в ситуации обнаруживаемой *дефицитности* имеющегося уровня образования по отношению к тому, что требуется со стороны рабочего места.

Выводы

Формирование индивидуальной субъектности молодых работников в сфере труда является закономерным результатом процессов индивидуализации жизни в обществе в целом. К дополнительным факторам укрепления индивидуальной субъектности молодежи в сфере труда можно отнести замеченные в проведенном

⁷ Формулировка вопроса: «В течение последних двух лет Вы учились или учитесь на профессиональных курсах, курсах повышения квалификации или любых других курсах, включая курсы иностранных языков, обучение на рабочем месте?»

анализе факты большей частоты (по сравнению со старшими возрастными группами) занятости на частных предприятиях, предприятиях с численностью работников менее 100 человек.

В исследовании феномена индивидуальной субъектности важно выявлять те признаки, которые не только (в позитивном смысле) отличают молодежь от других старших по возрасту групп работников, но и органично дополняют друг друга, способствуют формированию социальной субъектности.

Проверка основной рабочей гипотезы показала, что более высокие (по сравнению со старшими возрастными группами) уровни уверенности молодых работников в занятости на рынке труда, трудовой и профессиональной мобильности, повышение профессиональной компетентности, включенности в предпринимательскую деятельность в условиях самозанятости (в сравнении с молодыми работниками, занятыми в организациях) носят преимущественно вынужденный характер, являются реактивными, а не проактивными по отношению к складывающимся ситуациям.

Не обнаружено значимых связей между проявлениями уверенности и мобильности в занятости, самозанятости, с одной стороны, и повышением квалификации — с другой. Молодые работники, сменившие место работы и профессию, чаще повышали квалификацию за последние два года, чем те, кто не менял ни место работы, ни квалификацию. Работающие самостоятельно чаще меняли место работы и профессию, но реже повышали квалификацию. Но по коэффициенту Крамера теснота связи во всех случаях не превышает 0,1.

Таким образом, обнаруженные проявления индивидуальной субъектности молодых работников в сфере труда носят преимущественно автономный, фрагментарный характер и не образуют пока целостного явления в сфере труда.

Список литературы (References)

Бек У. Общество риска: На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000. Beck U. (2000) Risk Society: Towards a New Modernity. Moscow: Progress-Traditsiya. (In Russ.)

Бочаров В. Ю. Готовность российских профсоюзов к развитию социально-трудовых отношений // Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России. Материалы научной конференции. Самара, 1999. С. 164—179. Bocharov V. Yu. (1999) Readiness of Russian Labor Unions for the Development of Social and Labor Relations. *Social and Labor Relations: State and Development Trends in Russia. Materials of the Academic Conference*. Samara. P. 164—179. (In Russ.)

Бузгалин А. В., Гринберг Р. С., Колганов А. И. Глобальный мир в тупике. Где выход? // Социологические исследования. 2015. № 11. С. 3—13. Buzgalin A. V., Grinberg R. S., Kolganov A. I. (2015) Global World in Deadlock. Is There a Way-Out? *Sociological Studies*. No. 11. P. 3—13. (In Russ.)

Гимпельсон В. Е. Возраст и заработная плата: стилизованные факты и российские особенности // Экономический журнал ВШЭ. 2019. Т. 23. № 2. С. 185—237. <http://doi.org/10.17323/1813-8691-2019-23-2-185-237>.

Gimpelson V. E. (2019) Age and Wage: Stylized Facts and Russian Evidence. *HSE Economic Journal*. Vol. 23. No. 2. P. 185—237. <http://doi.org/10.17323/1813-8691-2019-23-2-185-237>. (In Russ.)

Горшков М. К., Тихонова Н. Е., Шереги Ф. Э. Жизненные планы, ценностные ориентации и моральный облик российской молодежи // Вестник Российской академии наук. 1998. Т. 68. № 6. С. 504—510.

Gorshkov M. K., Tikhonova N. E., Sheregi F. E. (1998) Life Plans, Value Orientations and Moral Character of Russian Youth. *Herald of the Russian Academy of Sciences*. Vol. 68. No. 6. P. 504—510. (In Russ.)

Горшков М. К., Шереги Ф. Э. Исторические и теоретико-методологические предпосылки исследования молодежи в России // Россия и Китай : Молодежь XXI века / отв. ред.: М. К. Горшков, Ли Чунлинь, З. Т. Голенкова, П. М. Козырева. М.: Новый хронограф, 2014. С. 7—32.

Gorshkov M. K., Sheregi F. E. (2014) Historical, Theoretical, and Methodological Background for Youth Studies in Russia. In: Gorshkov M. K., Chunlin Li, Golenkova Z. T., Kozyreva P. M. (eds.) *Russia and China: Youth of the XXIst Century*. Moscow: New Chronograph. P. 7—32. (In Russ.)

Даффлон Д. Молодежь России. Портрет поколения на переломе // Вестник общественного мнения. 2008. № 5. С. 19—35.

Dufflon D. (2008) Youth of Russia. A Portrait of Generation at the Turning Point. *Russian Public Opinion Herald*. No. 5. P. 19—35. (In Russ.)

Здравомыслов А. Г. Молодежь России: что она ценит, что умеет? // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 1998. № 4. С. 21—22.

Zdravomyslov A. G. (1998) Russia's Young People: What They Value and What They Can? *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 4. P. 21—22. (In Russ.)

Здравомыслов А. Г. Социология как область социально-гуманитарного знания // Актуальные проблемы гуманитарных наук: сборник лекций. Вып. 21 / под науч. ред. Б. Д. Парыгина. СПб.: Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов, 2003.

Zdravomyslov A. G. (2003) Sociology as a Field of Social Sciences and Humanities. In: Parygin B. D. (ed.) *Actual Problems of the Humanities: A Collection of Lectures*. Vol. 21. Saint Petersburg: Saint Petersburg University of the Humanities and Social Sciences. (In Russ.)

Зубок Ю. А., Чупров В. И. Саморегуляция смысложизненных ценностей в культурном пространстве молодежи // Вестник Института социологии. 2019. Т. 10. № 4. С. 164—186. <https://doi.org/10.19181/vis.2019.31.4.614>.

Zubok Yu. A., Chuprov V. I. (2019) Self-Regulation of Life Purpose Values in Youth Cultural Space. *Bulletin of the Institute of Sociology*. Vol. 10. No. 4. P. 164—186. <https://doi.org/10.19181/vis.2019.31.4.614>. (In Russ.)

Климова С. Г. Профсоюзы как форма субъектности наемных работников // Россия реформирующаяся : Ежегодник — 2004 / под отв. ред. Л. М. Дробижевой. М. : Институт социологии РАН, 2004. С. 273—290.

Klimova S. G. (2004) Trade Unions as a Form of Employees' Subjectivity. In: Drobizheva L. M. (ed.) *Reforming Russia: A Yearbook — 2004*. Moscow: Institute of Sociology RAS. P. 273—290. (In Russ.)

Комбаров В. Ю. Феномен субъекта труда на промышленных предприятиях Сибири: Анализ в постструктуралистской социологической перспективе и построение типологии // Мир России. 2015. Т. 24. № 3. С. 88—107.

Kombarov V. Yu. (2015) The Agency of Workers at Industrial Enterprises in Siberia: A Post-Structuralist Analysis and the Construction of a Typology. *Universe of Russia*. Vol. 24. No. 3. P. 88—107. (In Russ.)

Корель Л. В., Комбаров В. Ю. Субъект труда на промышленном предприятии (опыт социологического исследования инженерно-технических работников) // Социологические исследования. 2012. № 10. С. 3—10.

Korel L. V., Kombarov V. Yu. (2012) Subject of Work at an Industrial Enterprise (An Experience in Sociological Study of Engineering Workers). *Sociological Studies*. No. 10. P. 3—10. (In Russ.)

Кремнева Н. Ю. Модели занятости: Межпоколенческая взаимосвязь профессиональных траекторий // Симбирский научный вестник. 2017. № 1. С. 86—91.

Kremneva N. Yu. (2017) Models of Employment: Intergenerational Interconnection of Professional Trajectories. *Simbirsk Scientific Journal Vestnik*. No. 1. P. 86—91. (In Russ.)

Лыткина Т. С., Ярошенко С. С. Возможна ли социология для трудящихся классов сегодня? // Мир России. 2019. Т. 28. № 1. С. 101—123. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2019-28-1-101-123>.

Lytkina T. S., Yaroshenko S. S. (2019) Is Sociology for the Working Classes Possible Today? *Universe of Russia*. Vol. 28. No. 1. P. 101—123. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2019-28-1-101-123>. (In Russ.)

Максимов Б. И. Рабочие в период реформ: Положение, ориентации, коллективные действия // Мир России. 2002. Т. 11. № 3. С. 96—121.

Maksimov B. I. (2002) Workers in Time of Reforms: Position, Orientations, Collective Action. *Universe of Russia*. Vol. 11. No. 3. P. 96—121. (In Russ.)

Мкртчян Г. М., Чистяков И. М. Молодежь Москвы на рынке труда // Социологические исследования. 2000. № 12. С. 42—49. (In Russ.)

Mkrtchyan G. M., Chistyakov I. M. (2000) Moscow Youth in the Labor Market. *Sociological Studies*. No. 12. P. 42—49. (In Russ.)

Молодежь нового рабочего класса современной России / под ред. Т. В. Гаврилюк. М. : ФЛИНТА, 2019.

Gavrilyuk T. V. (ed.) Youth of the New Working Class of Modern Russia. Moscow: FLINTA, 2019. (In Russ.)

- Полякова Н. В. Экономическое поведение. Иркутск : Иркутская государственная экономическая академия, 1998.
Polyakova N. V. (1998) *Economic Behavior*. Irkutsk: Irkutsk State Economy Academy. (In Russ.)
- Пинк Д. Нация свободных агентов: Как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М. : Секрет фирмы. 2005.
Pink D. (2005) *Free Agent Nation: How Americans New Independent Workers are Transforming the Way We Live*. Moscow: Secret of the Firm. (In Russ.)
- Радаев В. В. Миллениалы : Как меняется российское общество. М. : Издательский дом Высшей школы экономики, 2019.
Radaev V. V. (2019) *Millennials: How the Russian Society Changes*. Moscow: Higher School of Economics Publishing House. (In Russ.)
- Россия и Китай. Изменения в социальной структуре общества / отв. ред.: М. К. Горшков, Ли Пэйлинь, З. Т. Голенкова. М. : Новый хронограф, 2012.
Gorshkov M. K., Peilin Li, Golenkova Z. T. (eds.) *Russia and China. Changes in the Social Structure of Society*. Moscow: New Chronograph, 2012. (In Russ.)
- Седова Н. Н. Самодостаточность и активизм в мировоззренческих установках россиян // Социологическая наука и социальная практика. 2019. Т. 9. № 4. С. 9—25. <https://doi.org/10.19181/snsp.2019.7.4.6796>.
Sedova N. N. (2019) *Activism in the Worldview of Russians*. *Sociological Science and Social Practice*. Vol. 9. No. 4. P. 9—25. <https://doi.org/10.19181/snsp.2019.7.4.6796>. (In Russ.)
- Стребков Д. О., Шевчук А. В. Трудовые траектории самозанятых профессионалов (фрилансеров) // Мир России. 2015. Т. 24. № 1. С. 72—100.
Strebkov D. O., Shevchuk A. V. (2015) *Work Trajectories of Self-Employed Professionals. Universe of Russia*. Vol. 24. No. 1. P. 72—100. (In Russ.)
- Стребков Д. О., Шевчук А. В. Трудовые ценности самостоятельной и организационной занятости // Социологические исследования. 2017. № 1. С. 81—93.
Strebkov D. O., Shevchuk A. V. (2017) *Work Values of Self-Employment and Organization Employment*. *Sociological Studies*. No. 1. P. 81—93. (In Russ.)
- Темницкий А. Л. Становление наемного работника рыночного типа в условиях трансформации отношений собственности // Социологические исследования. 2014. № 5. С. 47—55.
Temnitsky A. L. (2014) *Making of Hired Worker under Transformation Conditions*. *Sociological Studies*. No. 5. P. 47—55. (In Russ.)
- Темницкий А. Л. Социокультурные факторы оптимизма современной молодежи в России // Социологическая наука и социальная практика. 2016. Т. 4. № 4. С. 19—35. <https://doi.org/10.19181/snsp.2016.4.4.4760>.
Temnitsky A. L. (2016) *Social and Cultural Factors of the Optimism of the Youth in Russia*. *Sociological Science and Social Practice*. Vol. 4. No. 4. P. 19—35. <https://doi.org/10.19181/snsp.2016.4.4.4760>. (In Russ.)

Темницкий А. Л. Социокультурный феномен самостоятельности в работе россиян в межстрановом сравнении // Социологические исследования. 2019. № 6. С. 37—49. <https://doi.org/10.31857/S013216250005480-1>.

Temnitsky A. L. (2019) The Sociocultural Phenomenon of Self-Dependence in Russian Citizens' Work in an International Comparison. *Sociological Studies*. No. 5. P. 37—49. <https://doi.org/10.31857/S013216250005480-1>. (In Russ.)

Чередниченко Г. А. Образовательные и профессиональные траектории рабочей молодежи // Социологические исследования. 2011. № 9. 101—110.

Cherednichenko G. A. (2011) Educational and Professional Trajectories of Working Youth. *Sociological Studies*. No. 9. P. 101—110. (In Russ.)