

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА, ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРОФЕССИИ

DOI: 10.14515/monitoring.2019.1.12

Правильная ссылка на статью:

Лукьянова Е. Л., Гончарова Н. В. Повседневный образ жизни рабочей молодежи в провинции // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 1. С. 252—272. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.1.12>.

For citation:

Lukyanova E. L., Goncharova N. V. (2019) Everyday Lifestyles of Young Workers in the Provinces. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 1. P. 252—272. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.1.12>.



Е. Л. Лукьянова, Н. В. Гончарова ПОВСЕДНЕВНЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ РАБОЧЕЙ МОЛОДЕЖИ В ПРОВИНЦИИ

ПОВСЕДНЕВНЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ РАБОЧЕЙ МОЛОДЕЖИ В ПРОВИНЦИИ

ЛУКЬЯНОВА Евгения Львовна — заместитель директора, Научно-исследовательский центр «Регион», Ульяновск, Россия; Ульяновский государственный университет, Ульяновск, Россия,
E-MAIL: lukyanova.jenya@gmail.com
<http://orcid.org/0000-0002-5144-0124>

ГОНЧАРОВА Наталья Владимировна — кандидат социологических наук, заместитель директора, Научно-исследовательский центр «Регион», Ульяновск, Россия; доцент, Ульяновский государственный университет, Ульяновск, Россия
E-MAIL: nata_gonch@mail.ru
<http://orcid.org/0000-0003-4143-983X>

EVERYDAY LIFESTYLES OF YOUNG WORKERS IN THE PROVINCES

Evgeniya L. LUKYANOVA^{1,2} — Deputy Director
E-MAIL: lukyanova.jenya@gmail.com
<http://orcid.org/0000-0002-5144-0124>

Natalya V. GONCHAROVA^{1,2s} — Cand. Sci. (Soc.)
E-MAIL: nata_gonch@mail.ru
<http://orcid.org/0000-0003-4143-983X>

¹ Scientific Research Center «Region», Ulyanovsk, Russia

² Ulyanovsk State University, Ulyanovsk, Russia

Аннотация. В статье представлены результаты качественного исследования повседневного образа жизни молодых рабочих Ульяновска, проведенного в 2017 г. Подробно разбирается, как характер и режим работы структурируют повседневную жизнь молодых рабочих, определяют их досуг. Рассматриваются способы принятия и сопротивления задаваемому образу жизни, выбора альтернативных стратегий. В статье оспаривается взгляд на молодых рабочих как на социально уязвимую группу, утверждается, что морализаторское отношение к ней среди ученых мешает объективному анализу происходящих изменений. Главное из них заключается в переосмыслении ценности труда и рабочих профессий, в восприятии их не как окончательного жизненного выбора, а как пространства для самоопределения.

Ключевые слова: молодёжь, рабочий класс, образ жизни, ценности, бюджет времени, трудовая деятельность, досуг

Благодарность. Авторы благодарят Российский фонд фундаментальных исследований, за счет средств которого подготовлена статья в рамках коллективного проекта «Повседневная культура рабочей молодежи в стратегиях жизни и занятости» (№17-03-00716-ОГН\18, рук. Е.Л. Омельченко). А также выражают признательность всей команде НИЦ «Регион» за собранный интересный эмпирический материал и конструктивные предложения по подготовке статьи.

Abstract. The paper focuses on the results of a qualitative study of lifestyles among young Ulyanovsk workers conducted in 2017. The authors consider in detail how the character and the work schedule structure the daily life of young blue-collar workers and determine their recreation activities. The article examines the modes of adoption and resistance to the established lifestyles and the choice of alternative strategies. The paper challenges the view of young blue-collar workers as a marginalized group in the social hierarchy. The authors argue that the researchers' moralistic attitude towards the group hinders objective analysis of ongoing changes. The most important of these changes is re-assessment of labor's value and manual occupations and perception of them as a place for self-determination rather than an ultimate life choice.

Keywords: youth, working class, lifestyle, values, time budget, leisure time activities, labour activities

Acknowledgments. The authors gratefully acknowledge financial support from Russian Foundation for Basic Research for the collective project "Everyday Culture of Young Workers in Their Strategies of Life and Employment" (project No. 17-03-00716-ОГН\18, project manager E.L. Omelchenko) and express appreciation to colleagues from the "Region" Scientific Research Center for the empirical data and helpful comments.

Введение

Рабочие давно перестали быть главными героями современности. Их редко показывают в кино и сериалах, приглашают на телевидение, а между тем они составляют более трети всех занятых в российской экономике [Труд..., 2017: 62—63]. Несмотря на инновационный курс развития предприятий, потребность в рабочих не уменьшается. Согласно экономическим прогнозам, им будет комфортно жить даже в условиях тотальной автоматизации промышленности. Большинство рабочих профессий сохранится, но изменится характер труда. Уже сейчас при приеме на работу от слесарей, фрезеровщиков, токарей требуют владения компьютером, а иногда и навыков программирования. Сегодняшний образ рабочего — это человек не с напильником или гаечным ключом, а с пультом управления от станка. Придя в цех не только крупного завода, но и небольшой компании, вряд ли получится сходу выделить рабочих из числа другого персонала. Чистая униформа, белые халаты или комбинезоны — строгие требования к внешнему виду всех сотрудников, имеющих отношение к производству. Становящаяся популярной организация внутреннего пространства предприятий по принципу «open space», где административные подразделения для оперативности взаимодействия выносятся в цеха, делает привычный образ рабочего еще более размытым. Применяемые новые стратегии кадрового управления вводят среди рабочих свои ранги специалистов, профессионалов и экспертов.

Молодежь не остается в стороне от происходящих изменений. Средства массовой информации все чаще пишут, что выпускники школ активно выбирают рабочие профессии¹. Распространенным на рынке труда стало выражение «стабильно работающий класс», охватывающее наиболее высокооплачиваемые и востребованные рабочие профессии. Их круг — самый разнообразный: от сварщиков и водителей до работников складских комплексов. Эти профессии привлекают в том числе тех, кто окончил вузы. Само появление такого слоя рабочих свидетельствует о неоднородности данной социальной группы, ее смешанной конфигурации и, как следствие, культурной гетерогенности. Молодежь в ряды рабочих могут приводить совершенно непохожие жизненные стратегии: активные и пассивные, лидерские и аутсайдерские. В советских этнографических исследованиях рабочих тоже представляли «гибридом разных культур», тогда основная линия различий проходила между городской индустриальной и сельской аграрной культурами [Крупянская и др., 1974]. В наши дни подобные различия сохраняются, но актуальны и другие вектора. Отрасль, размеры предприятия, форма его собственности находят отражение в структуре рабочего класса и его позиционировании в обществе.

Теоретические предпосылки исследования

Рабочие не так часто привлекают внимание отечественных социологов. Замечается, что они существуют скорее «как статистическая общность социально-экономических отчетов» и почти забыты «как специфическая, сложно устроенная композиция занятий со своими субкультурными особенностями, жизненным миром и формами коммуникации» [Абрамов, 2012: 1861]. К проблематике рабочего

¹ Бычкова Е. Куда поступают умные дети? Вчерашние выпускники выбирают рабочие профессии // Аргументы и Факты. 2018. № 32. 8 августа.

класса обычно обращаются, когда стремятся показать масштабы трансформаций российского общества [Голенкова, Игитханян, 2012; Курагин, Фельдман, 2012]. Тогда с количественной точки зрения говорят о значительном сокращении числа рабочих по сравнению с советскими годами, а с качественной — затрагивают вопросы влияния модернизации производства на сближение рабочих с другими профессиональными группами. Рабочих долгое время приводили в пример того, как целый класс «почти в полном составе подвергся нисходящей социальной мобильности» [Социальная..., 2003: 129]. Их образ жизни если и обсуждался, то исключительно через призму адаптации к ухудшившимся условиям рынка труда [Рябчук, 2007]. Вся унаследованная из СССР производственная культура рассматривалась как фактор, усиливавший маргинализацию рабочих. До сих пор, изучая рабочую молодежь, российские социологи констатируют, что «роста ценности ориентаций на успех и достижения в работе, весьма важных для рыночной экономики, не наблюдается» [Бессокирная, 2016: 117].

Во многих публикациях рабочая молодежь предстает попавшей в «ловушки бедности»: низкий уровень доходов ведет к невозможности получить качественное профессиональное образование и тем самым увеличить шансы на хорошо оплачиваемую работу [Буланова, 2011]. Выход из этой ситуации рисуется в выборе деструктивных моделей поведения, таких как алкоголизм, наркомания, криминализация. Уличные дворовые компании — та среда, в которой формируется молодежь рабочих районов с ее культурой гегемонной маскулинности, защиты индивидуальной и коллективной чести, успешного овладения практиками насилия [Стивенсон, 2009]. Негативный облик довершают результаты опросов начинающих рабочих, которые, как оказывается, «в основном играют в компьютерные игры, общаются в социальных сетях и ходят в кино... играют в азартные игры и бесцельно проводят время, т. е. просто отдыхают, ничего не делая» [Разинская, 2015: 244]. Им по большей части неинтересны книги, театры, музеи и выставки. Когда будущим рабочим — учащимся техникумов и училищ — предлагают выбрать «своих» и «чужих», то многие отдают симпатии гопникам, отзываясь о них как о независимых, свободных от предрассудков людях [Гаврилюк, 2010], в то время как у представителей других слоев молодежи гопники вызывают негативные ассоциации с ребятами из преступного мира.

Из этого делается вывод, что исчезли институциональные механизмы, способствовавшие «блокированию негативных проявлений в проведении досуга» рабочей молодежью [Косицына, 2012: 14], — при том что раньше «десятилетиями осуществлялись творческие контакты заводов» с театрами, художественными и литературными объединениями [Смирнова, 2015: 161]. Артисты, писатели, журналисты выезжали на предприятия и стройки, с тем чтобы год от года росло число рабочей молодежи с «высокой образовательной и эстетической подготовкой». Современное поколение, судя по опросам, предпочитает проводить свободное время в барах, ресторанах, ночных клубах, просто за распитием спиртных напитков с друзьями. На такой способ времяпровождения указывают до 50 % респондентов [Картаханова, Большакова, 2016: 473]. Вместе с тем 37 % любят на отдыхе гулять, еще 28 % занимаются спортом, а 11 % посвящают свой досуг любимому увлечению. Обращение к биографическим материалам советской

эпохи — оставленным рабочими дневникам — не подтверждает категоричности выводов в отношении современной молодежи. Тогда тоже были распространены самые разнообразные практики проведения свободного времени. Чтение книг и посещение театров вполне могли сочетаться с тем, что «потомственный советский рабочий» «часами просиживал за картами, ходил по гостям и в клуб, был не дурак выпить» [Лейбович, 2017: 128].

Авторы соглашаются с тем, что вокруг рабочих сформировано множество стереотипов, мешающих с разных точек зрения взглянуть на их образ жизни. Даже сейчас, когда российские социологи в духе современных теорий пытаются выделить новый рабочий класс, они останавливаются преимущественно на отношении к труду [Темницкий, 2008], а также перспективах вертикальной мобильности [Чередниченко, 2011]. При этом одни исследователи замечают, что рабочие профессии становятся для молодежи транзитными позициями на пути к успеху [Константиновский и др., 2013], а другие возвращаются к идее рабочих карьер, в контексте которых трудоустройство на завод воспринимается в качестве желанной возможности, в том числе для выходцев из среднего класса [Тартаковская, Ваньке, 2016]. И то, и другое наблюдения приводят к мысли, что рабочая молодежь в своих жизненных стратегиях постепенно переходит от биографий «нормы» к биографиям «выбора» [Уокер, 2012]. Первые характеризуются повторением традиционного для рабочих трудового пути и ценностных установок, вторые — стремлением к нарушению конструируемых классовых принадлежностью норм. Однако пока эти предположения базируются на анализе образовательного и трудового поведения. Культурный портрет тех, кто решился на биографию «выбора», выглядит неясным: «совсем другой менталитет», «прекрасно знают компьютерную технику», «активно интересуются жизнью, отдыхом» — вот, пожалуй, и все, что о них говорится [Шершнева, 2011: 149].

Впрочем, озабоченность по поводу молодых рабочих присуща не только российскому научному дискурсу. Книга Л. Рубин «Миры боли», изданная в 1976 г., надолго задала тон описаний семей из рабочего класса с их низкооплачиваемой работой, скучной повседневностью и потерпевшими крах надеждами [Rubin, 1976]. Устойчивости подобного взгляда способствовало и известное этнографическое исследование П. Уиллиса «Приобщение к трудовой культуре», в котором он показал подростков из рабочего класса нонконформистами, не соблюдающими школьную дисциплину, прогуливающими занятия и грубо ведущими себя с учителями [Willis, 1977]. Типичным объектом исследования становились небольшие промышленные города со складывающимися там специфическими социальными сетями, воспроизводящими необходимость выбора молодежью рабочих профессий вслед за родителями [MacDonald et al., 2005]. Ученые приходят к тому, что за последние 30 лет в культуре рабочего класса (по крайней мере, в части, затрагивающей переход от школы к рынку труда) мало что изменилось [Archer et al., 2007]. Вместе с тем добавляется, что в современном обществе с его информационной экономикой молодые рабочие оказываются втянутыми в новые по своей природе отношения неравенства. Они сами, а также их родители демонстрируют более сложные и разнообразные паттерны поведения, чем средний класс, с которым постоянно сравнивают рабочих [Gorman, 2000]. Этот феномен объясняют изменением харак-

тера дискриминации, формы которой становятся более тонкими и незаметными [Halford et al., 1997]. Но важный вклад внесли феминистские исследования, критикующие прежние подходы за стремление изучать только конфликтные проявления рабочей культуры [Casey, 2008], в то время как основная часть рабочих, особенно женщин, настроены на то, чтобы следовать концепту «респектабельного рабочего класса» либо копировать образ жизни среднего класса, а вовсе не бороться с ним.

Методология исследования

Статья представляет исследовательский проект «Повседневная культура рабочей молодежи в стратегиях жизни и занятости» Научно-исследовательского центра «Регион». Ее посылкой также стал отход от негативной проблематизации жизни молодых рабочих и от взгляда на них как на социально уязвимую группу. В Ульяновской области, занимающей в общероссийском рейтинге рынка труда 51 место², трудностей с трудоустройством у рабочей молодежи не возникает. Согласно данным статистики, с 2010 г. по 2015 г. из всех училищ области было выпущено 9,1 тысячи квалифицированных рабочих. Уровень безработицы среди них составил всего 3,4%, а уровень занятости — около 90%³. В регионе действует семь государственных учреждений начального профессионального образования и 37 государственных учреждений среднего профессионального образования, в которых обучаются 22,3 тысячи человек⁴. На рабочие специальности приходится около трети всех студентов. Тенденцией последних лет стало расширение подготовки рабочих кадров. На 2018/2019 учебный год запланировано увеличить наборы учащихся на 40%—50% по всем рабочим профессиям⁵. Многие средние и крупные предприятия имеют собственные учебные центры.

Высокий уровень трудоустройства по рабочим специальностям обусловлен их востребованностью у местных работодателей. Всего на 1 января 2018 г. в Ульяновске зарегистрировано 3126 промышленных предприятий, обеспечивающих почти 60 тысяч рабочих мест⁶. Основу промышленного производства составляют такие индустриальные гиганты, как автомобильный завод «УАЗ» и авиационный завод «Авистар-СП». К крупным предприятиям также относятся Ульяновский механический завод, входящей в военно-промышленный концерн «Алмаз-Антей», и Ульяновский моторный завод, принадлежащий холдингу «Группа ГАЗ». С 2009 г. активно развивается промышленная зона «Заволжье», на терри-

² Индекс рынка труда в регионах РФ по итогам 2016 года / РИА Рейтинг [Электронный ресурс]. URL: riarating.ru/infografika/20170831/630071584.html (дата обращения: 03.09.2018).

³ Участие в рабочей силе выпускников образовательных организаций 2010—2015 гг. выпуска, имеющих среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, по субъектам Российской Федерации в 2016 году [Электронный ресурс] // Итоги выборочного наблюдения трудоустройства выпускников, получивших среднее профессиональное и высшее образование. М. : Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr/index.html (дата обращения: 07.09.2018).

⁴ Статистический ежегодник. Ульяновская область, 2017 : Стат. сб. / Ульяновскстат. Т1. Ульяновск : Территориальный орган Росстата по Ульяновской области, 2017. С. 118—119.

⁵ Мониторинг потребности в кадрах [Электронный ресурс] / Агентство по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области. URL: www.ulyanovsk-zan.ru/content/мониторинг_потребности_в_кадрах (дата обращения: 31.08.2018).

⁶ Промышленность [Электронный ресурс] // Справочник Инвестиционный паспорт города Ульяновска, 2018. URL: invest.ulmeria.ru/economics/industry (дата обращения: 31.08.2018).

тории которой открыли свои производства такие иностранные компании, как «Efes», «Mars», «Bridgestone» и другие. В общей сложности на них работает почти три тысячи жителей Ульяновска и прилегающих районов области⁷. По подсчетам областного Агентства по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов, ежегодная дополнительная потребность в квалифицированных рабочих составляет четыре тысячи человек⁸. Для сравнения: совокупная потребность в инженерах, технологах и мастерах участков на промышленных предприятиях не превышает 170 человек в год.

Собранная в ходе исследования база включает 48 респондентов с разных предприятий Ульяновска, с которыми были проведены качественные полуструктурированные интервью в июне-сентябре 2017 г., представлены как мужчины, так и женщины. Практически все окончили начальные и средние профессиональные училища, но есть и с высшим образованием. Две респондентки — контролер качества и монтажница — получили по два высших образования. Несколько участников совмещают работу на заводе и обучение в вузе. Выборка в большей мере ориентирована на 25—29-летних молодых рабочих. Предполагалось, что их рассказы будут содержать разнообразный трудовой опыт, рефлексию своего отношения к рабочим профессиям и в целом к тому, как складывается судьба. Гайд построен вокруг повседневной жизни респондентов, привычного для них графика работы и отдыха. Взятые интервью позволили не только составить развернутые бюджеты времени, но и связать их с трудовыми установками молодых рабочих, выстраиваемыми планами на будущее. Интервью проходили в разных местах: непосредственно на заводах, у участников дома, а также в их любимых местах проведения свободного времени. Это позволило дополнить исследование ценными наблюдениями за тем, как организовано жизненное пространство рабочей молодежи.

Целью статьи служит анализ образа жизни участников интервью, под которым прежде всего подразумевается «личностная специфика жизненного пути людей в дифференцированной социокультурной реальности» [Романова и др., 2016: 76]. Понятие образа жизни чрезвычайно широкое, оно охватывает все сферы деятельности. В статье основное внимание уделяется особенностям самоопределения молодых рабочих, а также факторам, влияющим на структурирование бюджетов времени этой группы. Рабочая молодежь интересна специфическим ритмом жизни, который задается частотой и продолжительностью заводских смен. Многим приходится пройти через продолжительный период адаптации к непривычному жизненному графику.

Далее рассматриваются конкретные практики, вокруг которых организуется трудовая активность юношей и девушек, а также их досуг. Прослеживается очевидный конфликт между конструктами молодости и взрослости, транслируемыми респондентами. Они стремятся к воспроизводству основных атрибутов

⁷ Промышленная зона «Заволжье» [Электронный ресурс] // Инвестиционный портал Ульяновской области. URL: ulregion.com/investment_projects/industrial_parks/400 (дата обращения: 31.08.2018).

⁸ Отчет о реализации стратегии развития трудовых ресурсов в соответствии с потребностями социально-экономического развития Ульяновской области на период до 2030 года (за 2017 год). Ульяновск : Агентство по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области. 2018. С. 36—37.

взрослости — наличие собственной семьи, детей, жилья, — но при этом стараются сохранить в своем образе жизни молодежную стилистику. Вместе с тем столкновение со стереотипными представлениями о молодости со стороны старших коллег вызывает у них сопротивление и желание отстоять свой взрослый статус.

Результаты исследования

«Путешествие в поисках себя»

Многие участники интервью выросли в семьях рабочих. Своих родителей они причисляют к поколению людей, которые *«так нигде и не отучились. Раньше же везде все работали без образования. Умеешь — значит работай!»* (муж., 28 лет, электромонтер). Респонденты вспоминают детство как тяжелое время, но благодаря тому, что родители много работали, их семьям удавалось поддерживать средний уровень жизни. Один из участников так и охарактеризовал свою семью — средний рабочий класс. Юноши и девушки не без гордости отзываются о родителях как о настоящих тружениках, когда *«человек 20 лет отработал на заводе, его вряд ли назовешь лентяем»* (муж., 27 лет, слесарь). При этом они с жалостью констатируют, что физически сложная работа, часто во вредных условиях, рано состарила родителей: им приходилось настолько интенсивно трудиться, что *«ни отпусков, ничего уже не нужно было. Особо-то в детстве мы не ездили ни на какие моря, ни на какие отдыхи, курорты. Все постоянно были в работе»* (муж., 26 лет, крановщик). Участники полагают, что трудолюбие — главная черта, которую они унаследовали от старших: *«Я больше от отца заразился, то, что я готов по 20 часов работать»* (муж., 26 лет, повар). Некоторых родители с детства брали к себе на предприятия, в результате чего ребята уже к 10—12 годам умели водить трамваи, чинить машины, делать мелкий домашний ремонт. Летние каникулы мальчики обычно проводили вместе с отцами-строителями или дальнобойщиками, помогая им в делах. Девочки тоже часто приучались к труду: *«удалось раза два съездить в детский лагерь, остальное время — дома или с матерью полы ходила мыть»* (жен., 18 лет, уборщица).

Детство также осталось в памяти той свободой, которую имели ребята из рабочих семей. Отсутствие контроля они связывают со спецификой занятости родителей. Если те работали посменно на заводах, то, *«когда учился в школе, мать почти не видел. Она мне только записки оставляла, что поесть, куда сходить, какие продукты купить»* (муж., 22 года, сборщик). Часть респондентов удивлялись тому, как при таком невнимании со стороны родителей им удалось окончить девять классов, не связаться с плохой компанией и не пойти, по их словам, *«в края далекие»*. Многие посвятили себя спортивным тренировкам, сами записывались в кружки: *«В школе все соревнования были мои, везде участвовал, где только можно было, — и легкая атлетика, футбол, баскетбол, волейбол, все подряд, все эстафеты городские... Ну, и художественные кружки тоже посещал, танцы, стихи»* (муж., 21 год, слесарь). Кого-то спасла работа. Еще учась в школе, они активно искали временные подработки (чтобы *«дома не сидеть, как обуза, я нашла по газете себе работу промоутером»* (жен., 25 лет, радиомонтажница)). Мальчики устраивались *«грузчиками, картофель копали»* (муж., 28 лет, автослесарь). Порой

родителям приходилось идти на ухищрение и договариваться о неформальном трудоустройстве детей-подростков.

Подытоживая свои детские годы, респонденты приходят к выводу, что родителям было в первую очередь важно воспитать их хорошими людьми. Мало кого в семьях наставляли насчет будущей профессии, полностью предоставляя решение детям: *«Отец с матерью говорили: «Выбери сам, сам учишься. Это тебе потому что надо будет, а не нам»* (муж., 27 лет, автослесарь). Большинство респондентов в 15—17 лет не имели четкого плана действий, наоборот, это был *«такой возраст, когда ты сам еще ничего не знаешь, что ты хочешь. Ты не видишь вообще себя никем»* (муж., 25 лет, газосварщик). Кому-то было все равно, какую профессию начать осваивать, кто-то находился *«в распутстве, так много дорог привлекало»* (муж., 25 лет, наладчик). Хотя почти у всех респондентов не складывалась учеба в школе, они не сомневались в том, что после девятого класса непременно пойдут *«учиться, чисто для того, что так надо, вот и все»* (муж., 28 лет, автослесарь), а не сразу куда-то трудоустраиваются. Однако обучение в училище, а у некоторых и в вузе, не помогло в жизненном самоопределении, приведя к убеждению, что *«профессию надо щупать руками»* (жен., 28 лет, доводчица), и только так можно найти дело по душе.

Попробовать себя — цель, с которой юноши и девушки приходят в рабочие профессии. Их стратегия заключается в том, чтобы *«кинуть себя в одном направлении, в другом, посмотреть, справишься или нет»* (муж., 21 год, слесарь). Практически всех участников исследования объединяет большое количество освоенных профессий: грузчика, бурильщика, слесаря, сварщика, охранника, водителя, пекаря, маляра, кладовщика, продавца, мерчендайзера, веб-дизайнера и даже геолога. Два-три года на одном месте выглядят для молодых рабочих солидным стажем. Обычно они меняют работу несколько раз в год, берясь за совершенно новые специальности. Выражение *«путешествие в поисках себя»* принадлежит респондентке, которая за два года потрудилась на семи (!) различных предприятиях. Молодых рабочих не пугают сложности освоения новых профессий, производственное обучение по каждой из них рассматривается как процесс саморазвития, позволяющий компенсировать отсутствие высшего образования. Как сказала еще одна респондентка, *«человеку нужно как-то расширяться, если не понравилась эта профессия, нужно пробовать себя в другой профессии. Если другая не понравилась, нужно в третью... и так далее стремиться»* (жен., 25 лет, повар-пекарь).

Переобучение превращается в часть повседневной жизни молодых рабочих. Среди респондентов были и такие, кто менял сферу занятости, даже не дождавшись окончания переобучения. Записи в их трудовых книжках — *«ученик», «стажер», «помощник»* и т. п. Некоторые из молодых рабочих предпочитают неформальное повышение квалификации: *«Работы нет, я пойду в другой цех спущусь: «Ты на [токарном] станке работаешь, что ты тут делаешь?» Я же все смотрю, все запоминаю»* (муж., 21 год, слесарь). Все эти усилия предпринимаются для того, чтобы *«стать асом в своем участке, знать там тонкости каждого оборудования, по болтикам разобрать и собрать»* (муж., 30 лет, оператор станка). Парадокс в том, что, начав *«нормально уметь делать вещи, которые от тебя требуются, потом можно податься куда-нибудь в другое»* (муж., 20 лет, токарь). Новизна трудовых впечатлений вы-

ступает немаловажной ценностью в глазах молодых рабочих. В их интерпретации, когда работа *«идет по накатанной, ничего не развивается, всем пофиг»*, ее надо менять, поскольку *«я так не могу, я так не хочу. Я хочу, чтобы суета была и движение»* (муж., 29 лет, наладчик). Для себя многие намечают рубеж в 30—35 и даже в 40 лет, когда нужно будет остепениться и где-то *«так уж до конца пригреться на одном месте»* (жен., 25 лет, радиомонтажница). Кстати, последняя участница замечает, что молодость как раз дана для того, чтобы искать для себя лучшую долю, а не *«сидеть до старой собаки на одном месте»*.

«Молодая — должна бегать!»

На каждом предприятии устанавливаются свои практики ученичества. Кто-то *«ходил с наставником два года»* (муж., 24 года, наладчик), кому-то после обучения давались *«две недели на прохождение испытательного срока»* (муж., 21 год, термист). Тем не менее за молодыми в коллективах устанавливается негласный режим надзора за тем, *«как работаешь, как ты все это делаешь»*, замечают *«не опаздываешь, не пьешь и так далее, и уже тогда оставляют или не оставляют»* (муж., 27 лет, автослесарь). Даже когда к молодым рабочим прикрепляют пришедших на практику студентов, руководство объясняет это не столько возросшим мастерством первых, сколько тем, что они мало отличаются по возрасту от своих подопечных и, следовательно, всех их легче контролировать. Стереотип *«взрослый — наставник, а молодой — ученик»* срабатывает и при распределении работ. Попадая в пару с тем, кто старше по возрасту, даже в 25—29 лет можно оказаться лишь в помощниках: *«Напарник он старше... Он поставил себя на маляра, меня определил на подготовщика, потому что я моложе. Я же вижу, что у него не получается, в итоге его уволили и поставили меня»* (муж., 28 лет, автослесарь). Подхватывая аналогию с ученичеством, участники интервью наделяли рабочие профессии массой социализирующих функций. Юноши, попадая на завод, начинают сравнивать его с армией, не только по причине обязательной для исполнения трудовой дисциплины, но и того, что там происходит испытание на прочность, приходит понимание того, что *«зазорной работы для мужиков нет»* (муж., 23 года, штамповщик). Первые месяцы работы для некоторых стали *«если не подвигом, то, как минимум, надо было усилия над собой делать, чтобы изо дня в день приходиться и работать там»* (муж., 25 лет, газосварщик).

Не только юноши, но и девушки усваивают границы рабочей профессии, ощущая на себе, каких физических усилий она им будет стоить. Даже на высокотехнологичных производствах не обойтись без тяжелого физического труда, когда к *«станку надо поднести тяжеленные трубы»* или *«все детали разложить за ночь по корзинам»* (жен., 29 лет, радиомонтажница). Отучившись с красным дипломом на мастера производства молочной продукции, одна из респонденток попала в *«цех, где на ваннах мы творог варили»*, когда *«через две недели домой приехала, мамка мне говорит: «Похудела. Уходи оттуда», — говорит мне... Тяжело, конечно, было»* (жен., 27 лет, оператор станка). Поэтому неслучайно в высказанных нарративах молодость часто отождествляется с тем периодом жизни, когда физических сил хватает на выполнение тяжелой работы. *«Что я не молодой, если...»* — с такой фразы начинались истории о том, как участники записывались на «северные

вахты», соглашались на работу во вредных условиях производства или брали на себя дополнительные смены. У себя в коллективах респонденты тоже постоянно встречаются с артикуляцией молодости как особого физического ресурса. Это проявляется от замечаний при трудоустройстве: *«Брать, не брать, молодой что-то... убежишь или что?»* (муж., 25 лет, наладчик), до упреков на жалобы об усталости после трудового дня: *«Вроде молодая, должна бегать, должна это делать, это, а не ныть»* (жен., 26 лет, доводчица).

Функциональные обязанности тоже задаются, исходя из субъективных представлений взрослых товарищей о том, что им самим было под силу в молодости. Со словами «мы в ваши годы» молодым назначают повышенную норму выработки или перекалывают на них часть задач. Даже беременность не служит веской причиной для изменения отношения: *«Вот мы все беременные были, мы мешки до семи месяцев тягали!»* (жен., 27 лет, оператор станка). Неудачный трудовой опыт тоже рассматривается рабочими как неотъемлемый элемент трудовых биографий. Все без исключения респонденты проходили через конфликты с руководством, поскольку были *«молодые и не умели отстаивать свои права»* (муж., 30 лет, оператор станка). Один из участников, описывая историю работы кладовщиком на металлобазе, полагает, что как раз его молодость и неопытность послужили стимулом *«повесить на меня недостаток: начали обманывать, грозились там какие-то санкции, типа, вы воруете...»* (муж., 30 лет, оператор станка). Он же жалеет, что не знал, что увольнение можно оформить как сокращение и *«по соглашению сторон уйти с выплатой трехмесячной зарплаты»*. Разнообразный трудовой опыт видится молодым рабочим преимуществом и в том плане, что учит вести себя в трудных ситуациях. Они считают, что умение поставить себя с людьми является важной составляющей их профессиональной компетенции. 20-летний грузчик философски обобщает: *«Жизнь, как бы, вообще нелегкая штука, тебе никто ничего не подарит и, прости, ты должен сам добиться чего-то. Если есть трудность, надо перешагнуть и пойти дальше»*.

График «Прощай, молодость!»

Участники исследования полагают, что образ их жизни существенно отличается от образа жизни их сверстников «из офисов». Среди прочих отличий на одно из первых мест молодые рабочие ставят свой жизненный ритм: он задается не рабочим днем, а трудовой сменой. Респонденты описали разные графики: традиционная заводская «трехсменка», «два через два», «два через три»⁹. Со сменами они сталкиваются не только на промышленных предприятиях, но и работая в магазинах, в сфере услуг. Любопытно, что даже участники бригад у индивидуальных предпринимателей, где, казалось бы, должно быть больше свободы в выборе режима труда и отдыха, сами приходили к тому, что нужно вводить смены наподобие заводских, поскольку *«покраску надо в ночь делать. Если в 8 вечера машину начал красить, то к утру ее надо закончить»* (муж., 28 лет, автослесарь). На каждом предприятии устанавливается своя продолжительность смены, она

⁹ В данной статье не рассматривается режим работы и образ жизни рабочих-«вахтовиков» ввиду его специфичности. В ходе проекта «Повседневная культура рабочей молодежи в стратегиях жизни и занятости» с ними взяты целевые интервью, которые найдут отражение в последующих публикациях.

может длиться восемь и больше часов: «Сколько в смене часов? Восемь-десять. Ну, там разные смены бывают. Как повезет!» (жен., 28 лет, фасовщица). Кроме смен иногда выпадают «продленки» или сверхурочная работа, «если не успеваем, то там по 12 часов, получается, работаем, даже больше» (муж., 21 год, слесарь). Сверхурочно рабочих могут привлекать в выходные и в праздничные дни, когда «большой заказ, нужно срочно его сделать» (жен., 25 лет, радиомонтажница).

Впервые столкнувшись с необходимостью работать посменно, юноши и девушки по-разному относились к этому. Для некоторых непривычный график казался самым тяжелым из выпавших на их долю экзаменов: «Мне первое время, конечно, было тяжело. Мне не столько физически было тяжело, сколько морально, потому что работа в офисе с бумагами — все равно как-то чувствуешь немножко свободу, а на заводе... первое время вообще говорила: «Как в тюрьме!»» (жен., 29 лет, монтажница). Другие, напротив, видели в сменах признак высокой организации производства: «Я как бы поддерживаю, так как работа — не кось-мось... Пропускная система в этом плане, дисциплина, график...» (жен., 29 лет, радиомонтажница). Вспоминая свои прежние места работы, молодые рабочие жаловались на то, что там «порядка не было вообще. В выходные — обязательно рабочие, праздники — обязательно рабочие» (жен., 26 лет, кладовщица). Трудовая смена упорядочивает жизнь, делает ее прогнозируемой, но и требует адаптации. Респонденты называли весьма продолжительные сроки в полгода, а то и год, которые им понадобились, чтобы приспособиться работать в подобном режиме. Первая смена — «встаешь в пять, полшестого, торопишься там, как-то напряжена все равно, надо быстрее — не дай бог, не успеешь на маршрутку» (жен., 27 лет, оператор станка). Вторая смена — «ребенка, мужа почти не видишь, про друзей уже забыла» (жен., 29 лет, швея). Третья смена — «Ночная тяжеловато, конечно. Все-таки мы больше привыкли ночью спать» (муж., 30 лет, оператор станка).

Изменение ритма жизни влечет переосмысление возрастных идентификаций. Участники безоговорочно соглашались с тем, что выдерживают подобный график только благодаря тому, что «я — молодой, я успеваю за смену нагнать и свой объем, и отдохнуть» (муж., 29 лет, оператор станка). Однако они признают, что смены заставили их «повзрослеть, поумнеть», отказаться от подростковых привычек. «Из тихого ужаса» рабочий график превратился в значимый фактор трудоустройства. Некоторые респонденты даже ставят его, а не размер заработной платы, на первое по важности место. Порой частые увольнения объясняются как раз тем, что молодые рабочие стараются найти оптимальный для себя вариант посменной работы, учитывая как свои личные особенности, так и потребности семьи. Например, для молодых женщин с детьми важна возможность выхода только в первую смену или наличие скользящего графика, в котором продолжительность рабочего дня зависит от выработки. Для приезжих из сельских районов больше всего подходит отсутствие занятости в субботу и воскресенье, особенно в летне-осенний сезон. Те, у кого имеется ипотека или какие-либо крупные кредиты, выбирают основную работу так, чтобы была возможность совмещать ее с различными видами подработок, например, в такси. Семейные пары пытаются совместить свои графики: «бывало так, что с мужем за месяц был единственный совместной выходной» (жен., 29 лет, контролер качества).

О приемлемости графика молодые рабочие судят главным образом исходя из количества остающегося свободного времени. 26-летний станочник, зная, что проблем с трудоустройством по его профессии не должно возникнуть, специально искал такой завод, где будет график «три и через три». *«Для молодого специалиста это намного лучше, чем график „пять через два“. Так что больше свободного времени».* При этом может случиться так, что *«вторник — я сходил, среда — сходил, все — я буду отдыхать четыре дня, то есть у нас суббота, воскресенье выходной, еще два дня как бы моих, я пропускаю четверг, пятница... То есть, у меня свободного времени куча!»* (муж., 21 год, термист). График с устраивающим количеством свободного времени позволяет воспроизводить привычные практики проведения свободного времени, часто встречаться с друзьями, уделять время своим увлечениям. Но если режим оставляет мало свободного времени, тогда *«он называется в простонародье „Прощай, молодость“, этот график работы. Ты живешь на работе с таким графиком. Ну, сами понимаете, четыре смены — с утра, четыре — с вечера, четыре — ночью, то есть нет времени свободного вообще никакого, а тут у тебя еще семья, дети. Пришел там, приготовил, туда-сюда, ребенок там, помыл, постирал, погладил, правильно, и уже на работу надо идти. Вот так вся жизнь прошла»* (муж., 26 лет, крановщик).

«День сурка»

Проведенные интервью оставили противоречивые впечатления. С одной стороны, работа занимает много времени. Фактически с ней связана большая часть повседневной жизни респондентов. Если бы анализировались стратегии занятости молодых рабочих, то их можно назвать активными и динамичными. С другой стороны, нужно учитывать характер выполняемого труда. Не раз участники называли главной проблемой монотонность и рутинность труда. Трудовые смены только подчеркивают возникающее у многих ощущение скуки, которое переносится и на выходные дни. Свой типичный выходной многие отводят на то, чтобы *«хорошенько выспаться перед работой»* (жен., 25 лет, повар-пекарь), а рассказ о буднях начинают со слов *«похвастаться нечем, даже стыдно как-то. Проснулся и поехал на работу. После работы, опять-таки это вечером, хочется быстрее домой — отдыхать, поесть, покушать, спать»* (муж., 27 лет, автомеханик). Не зря сразу трое участников сравнили свою жизнь с известным фильмом «День сурка», видя, что у них остается мало альтернатив тому, что *«пришел, отработал, ушел, пришел, отработал, ушел»* (муж., 22 года, сборщик). Проще всего вырваться из заданного ритма — это перейти на другую работу или вообще устроить себе долговременный отпуск. Чтобы разнообразить трудовую смену, *«в перерыв сидим, пьем чай, в карты играем — в «дурака».* *Надо же как-то расслабиться, работа тяжелая, физическая, напряжение на мозги все равно идет»* (муж., 23 года, штамповщик). Как правило, руководство не возражает против того, чтобы рабочие устраивали себе дополнительные «пятиминутки» отдыха, помимо официального времени на обед. В основном перерывы тратятся на перекусы, разговоры с коллегами на личные темы или переписку в социальных сетях. Респонденты, увлеченные спортом, обед предпочитают проводить за зарядкой или пробежкой: *«Обед, получается с 11 часов 45 минут. Езжу на Черное озеро и бегаю там. Не люблю на одном месте сидеть»* (муж., 25 лет, наладчик).

Справиться с однообразием помогают увлечения. Юноши с приобретением первой машины начинают ее осваивать: совершенствуются в вождении, сами справляются с ремонтом. Они подписаны на местные группы таких же любителей в социальных сетях, а некоторые становятся участниками неформальных сообществ. В частности, несколько раз упоминалась группа «Смотра Ульяновск», устраивающая гонки и автопробеги. Участие в каждом мероприятии этой группы предусматривает обстоятельную подготовку: *«Всю зиму к автопробегу восстанавливал «Копейку». Я ее сделал, перекрасил, пороги переварил, двигатель... капремонт сделал полностью, и все там идеально»* (муж., 21 год, слесарь). Девушки тоже приобретают автомобили, что дает им возможность быть более мобильными в плане выбора места работы. Кое у кого из респондентов сохранились знакомства в субкультурной среде — с любителями аниме, реконструкций и рок-музыки. Встречи с ними интересны тем, что там *«контингент людей очень странный, то есть разноплановый абсолютно»* (муж., 24 года, оператор станка). Но, как признаются респонденты, рабочие профессии заставляют настолько быстро повзрослеть, что на первых порах *«могли собраться с компанией и поехать сразу после смены в Казань погулять, а теперь нет — все по домам сидим»* (муж., 24 года, оператор станка).

Основное развлечение рабочей молодежи — поход в торговые центры, *«потому что там можно и что-то купить, и плюс там посидеть, плюс там — в кино ходим»* (муж., 30 лет, автослесарь). Но часто выбираться туда получается не у всех. Некоторые специально приурочивают посещение торговых центров к получению зарплаты, целенаправленно узнают об акциях и скидках. Другим же доставляет удовольствие: *«перемериваешь все, что можно. Даже не замечаешь, что три часа прошло. Уже, оказывается, надо дома быть давно, а ты все еще гуляешь»* (жен., 26 лет, кладовщица). В целом респонденты экономны в личных тратах. Они придерживаются мнения, что пока молодые, *«надо с квартирой разобраться, сделать ремонт до конца... Вот планы — ремонт, ремонт, образование, дети, одежда, всех нужно одеть»* (жен., 29 лет, монтажница). Юноши и девушки направляют всю энергию на воплощение потребительских замыслов. Большинство из них успели приобрести собственное жилье, как правило, в ипотеку. У некоторых в семьях более одного автомобиля. Конечно, среди участников нет обладателей «Порше Кайенов», но вот владельцы «Мерседесов» и «Ауди» есть. Самым главным критерием успешности для них выступает общая удовлетворенность жизнью. Все респонденты причисляют себя к среднему классу в том смысле, что они живут не хуже большинства своих сверстников, покупают вещи в тех же торговых центрах, что и остальные, ездят на те же курорты, выбирают сходные марки телефонов и одежды.

Потребительское поведение молодых рабочих развивается не только вслед общим тенденциям, но и имеет глубокую ценностную основу, позволяя преодолеть стереотипное представление об образе жизни рабочих. Практически все мужчины прошли через период, когда со старшими товарищами по цеху *«каждый день собирались, вечерами выпивали. Этот образ жизни, он как бы еще никуда не делся. Я понимал, что если так будет дальше продолжаться, никуда я не приду, меня ждет мой родной ЖБИ, так сказать, до ордена Сутулова»* (муж., 30 лет, оператор станка). Молодые женщины в аналогичном ключе отзывались о своей жизни: *«Я после работы приезжаю, там до 11—12 вечера банки кручу... Ну и так, даче тоже много*

времени надо — с начала лета поливка, полоть все» (жен., 27 лет, оператор станка). На взгляд респондентов, без серьезных целей не только *«рабочий день, но и вся моя жизнь была бы скучной»* (жен., 25 лет, радиомонтажница). Потребительская сфера как нельзя лучше подходит для поиска таких значимых целей. Считая себя во всех смыслах практиками, молодые рабочие предпочитают ставить реально достижимые цели — квартира, машина для себя, образование для детей, благоустроенная старость родителям.

А вот идея самим получить высшее образование расценивается неоднозначно. Редко кто из участников отвергает возможность поступления в вуз в будущем. Однако если в смене профессиональной занятости проскальзывают романтические мотивы, то *«к долгой учебе в институте»* они подходят прагматично: *«Если для того, чтобы получить какую-то должность, нужно будет высшее образование, то я — «за», то есть должен быть толчок, для чего это образование нужно. А если не для чего, то как бы не нужно»* (жен., 29 лет, швея). Юноши и девушки рассматривают заочное внебюджетное обучение как вполне доступное для себя. На промышленных предприятиях оно позволяет претендовать на должности начальников участков, а также переходить в лаборатории и другие низовые административные подразделения. Тем более что практика поступления в дистанционные вузы такова, что тестирование *«по математике я сдавала за мужа, физику мы вместе сделали»* (жен., 25 лет, радиомонтажница). Наличие детей тоже не кажется препятствием к получению высшего образования: *«такой вариант в голове, думаю, вот ребенок у меня подрастет, и думаю, лет в пять обязательно пойду куда-то заочно учиться»* (жен., 25 лет, повар-пекарь). Но важно и то, что высшее образование воспринимается как атрибут жизни в большом городе, вроде Казани, Москвы или Санкт-Петербурга. В Ульяновске же *«тут как-то все проще»*, через знакомство можно устроиться на хорошее место и без него. Но если социальный капитал невелик, то что с вузовским дипломом, что без него, *«не выбираешь, работаешь — что есть, то есть»* (муж., 28 лет, электромонтер).

Заключение

Образ жизни молодых рабочих подчинен трудовому режиму — не зря заводы относят к тотальным институтам, где большинство членов соблюдают специфический цикл жизни. Его задают трудовые смены, меняющие график будней и выходных. Положение предприятий — в частности, в Ульяновске, — таково, что интенсивная занятость с продленными сменами, выходами по воскресным и праздничным дням может сочетаться с недостаточной загруженностью, простоями и вынужденными кратковременными административными отпусками. Юноши и девушки судят о том, подойдет им рабочее место или нет, по количеству остающегося у них свободного времени. Они знают, что на местном рынке труда есть вакансии по рабочим специальностям с хорошей заработной платой. Поэтому к выбору предприятий они подходят из соображений того, удастся ли им сочетать работу с привычными практиками досуга, воспитанием детей, помощью родителям и т. п. Они сравнительно рано обзаводятся собственным жильем, автомобилями и, имея за спиной множество освоенных профессий, предпочитают сами заниматься их обслуживанием и ремонтом, тратя на это значительное время.

Дефицит свободного времени делает повседневную жизнь одновременно скучной и «взрослой». «Бунтарство» молодых рабочих если и существует, то заключается в сопротивлении монотонности как на работе, так и в домашней жизни. «Не сидеть на одном месте» — правило, которому следуют многие из участников исследования. Они часто меняют не только место работы, но и профессии. Производственное обучение, посещение профессиональных курсов для многих стали частью их повседневной жизни. Текущая занятость воспринимается как своего рода «перевалочный пункт», позволяющий разобраться с целями жизни, исправить какие-то не устраивающие черты характера или просто дождаться возможности уйти на более привлекательное место. Отход от стереотипов, касающихся образа жизни рабочих семей как неблагополучных в социальном плане, тоже позволяет победить каждодневную рутину.

Все без исключения участники исследования относят себя к среднему классу, полагая, что главным показателем должно служить не наличие высшего образования и занятость на офисных должностях, а уровень потребления. Каждая крупная покупка означает для них взятие новой жизненной высоты, приближение к желаемому жизненным стандартам. Любопытно, что при таком подходе саморазвитие не теряет актуальности, но и здесь фокус направлен на трудовую, а не культурную сферу. Смысл саморазвития в первую очередь состоит в освоении новых трудовых навыков, поиске интересов в других профессиональных областях. При этом вовсе не обязательно впоследствии данные навыки будут востребованы работодателями. Они могут пригодиться для поддержания широких родственных сетей, обмена услугами внутри которых тоже являются составляющей образа жизни молодых рабочих. Приходится согласиться с результатами опросов, согласно которым рабочая молодежь мало читает, не ходит в театры и музеи. Если остается свободное время, то оно тратится на посещение торговых центров и расположенных там кинокомплексов.

Для молодых рабочих важной стороной саморазвития является наращивание социальной компетенции или умения вести себя в сложных ситуациях. Фактически каждый свой трудовой опыт они оценивают не только в терминах заработка или полученных профессиональных навыков, но и особого рода жизненной осведомленности, проявляющейся в том, как строить отношения с разными людьми, вести себя в случае конфликтов, реагировать на нововведения. Очевидно, что труд для молодых рабочих становится смыслообразующей категорией, возвращая его подзабытое понимание как жизненных университетов. Помимо источника заработка работа наделяется другими ценностными значениями, связанными с личностным самоопределением. Это необходимо учитывать при разработке целевых программ поддержки молодых рабочих. Пока в их основе лежат разные формы материального стимулирования. Считается, что доплатами и надбавками легче всего удержать молодежь на производстве.

Юноши и девушки не скрывают свою заинтересованность в высоких доходах, но при этом находят, что стимулирование такого рода подходит лишь для начинающих работников. Автоматизация труда, хорошее знание компьютерной техники позволяет многим в короткие сроки почувствовать себя состоявшимися профессионалами. Рабочих в 25—29 лет не устраивает отношение к себе как к заводской

молодежи с вытекающими из этого дискриминационными практиками распределения работ, денежных вознаграждений, а также контроля над дисциплиной. Им больше нравится, когда их делят не по трудовым разрядам, а выделяют среди них специалистов и экспертов, приглашают на административные совещания и корпоративные тренинги. Участники интервью соглашались с тем, что выбранная ими рабочая стезя вряд ли может стать социальным лифтом, но полагают, что их занятость должна открывать широкие возможности для детей. Рабочие, имеющие детей, ставят траты на развитие и образование детей в число приоритетных.

Рабочая молодежь не разделяет озабоченность по поводу своего будущего. Она уверена, что сама по себе привычка к физическому труду создает «подушку безопасности», позволяющую выжить в самых неблагоприятных экономических условиях. К тому же, респонденты наделяют рабочие профессии массой воспитательных функций, компенсирующих ту свободу, которая им была предоставлена родителями в детские и подростковые годы. Несмотря на отсутствие профессиональной преданности, у многих сложилась позитивная трудовая этика, ценности которой переносятся в бытовую жизнь. В ней сочетаются индивидуализм, честность, ответственность, добросовестность осознание себя в качестве мастеров дела. Но жизненным и трудовым стратегиям молодых рабочих присущ выраженный целе-рациональный характер. Они четко осознают не только свои возможности в работе, но и шансы на достижение разных социальных целей. Изучение трудовой этики рабочей молодежи является перспективной задачей для дальнейших исследований, которые будут способствовать отказу от маргинализации этой группы.

Список литературы (References)

Абрамов Р. Н. Исследования рабочего класса как объект изучения социологии занятости и профессий / Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие: Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса. РОС, ИС РАН, АН РБ, ИСППИ. М. : РОС, 2012. С. 1860—1865. URL: www.isras.ru/files/File/congress2012/part11.pdf (дата обращения: 20.08.2018).

Abramov R. N. (2012) Studies of the working class as an object of study of the sociology of occupations and professions. In: *Sociology and society: global challenges and regional development: Proceedings of the IV Regular All-Russian Sociological Congress*. ROS, IS RAS, Academy of Sciences of Belarus, IPPPI. Moscow: ROS. P. 1860—1865. URL: www.isras.ru/files/File/congress2012/part11.pdf (accessed: 08.20.2018). (In Russ.)

Бессокирная Г. П. Трудовая этика и трудовое поведение рабочей молодежи / Актуальные проблемы социологии культуры, образования, молодежи и управления: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Екатеринбург, 24—25 февраля 2016 г.) / под общ. ред. Ю. Р. Вишневого. Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2016. С. 113—118.

Bessokirnaya G. P. (2016) Labor ethics and labor behavior of working youth. In: *Actual problems of sociology of culture, education, youth and management: materials of the All-Russian scientific-practical conference with international participation*

(*Yekaterinburg, February 24—25, 2016*) / Ed. by Yu. R. Vishnevsky. Ekaterinburg: Publishing house of Ural University. P. 113—118. (In Russ.)

Буланова М. А. Социальная мобильность работающей молодежи региона: социологический анализ // *Власть и управление на Востоке России*. 2011. № 3. С. 205—212.

Bulanova M. A. (2011) Social mobility of the working young people of the region a sociological analysis. *The Power and Control in the East of Russia*. No. 3. P. 205—212. (In Russ.)

Гаврилюк В. В. Гопники как феномен среди молодежи // *Социологические исследования*. 2010. № 1. С. 126—131.

Gavrilyuk V. V. (2010) Gopniks as a phenomenon among provincial youth. *Sociological Studies*. No. 1. P. 126—131. (In Russ.)

Голенкова З. Т., Игитханян Е. Д. Статусные характеристики рабочих России // *Социологические исследования*. 2012. № 12. С. 50—56.

Golenkova Z. T., Igithanyan E. D. (2012). Status characteristics of workers in Russia. *Sociological Studies*. No. 12. P. 50—6. (In Russ.)

Караханова Т. М., Большакова О. А. Жизненные ориентиры рабочей молодежи // *Актуальные проблемы социологии культуры, образования, молодежи и управления: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Екатеринбург, 24—25 февраля 2016 г.)* / под общ. ред. Ю. Р. Вишневого. Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2016. С. 468—474.

Karakhanova T. M., Bolshakova O. A. (2016) Life orientations of working youth. In: *Actual problems of sociology of culture, education, youth and management: materials of the All-Russian scientific-practical conference with international participation (Yekaterinburg, February 24—25, 2016)* / Ed. by Yu. R. Vishnevsky. Ekaterinburg: Publishing house of Ural University. P. 468—474. (In Russ.)

Константиновский Д. Л., Вознесенская Е. Д., Чередниченко Г. А. Рабочая молодежь: количественное и качественное измерение [Электронный ресурс]. М. : ЦСИ. 2013. (CD ROM). 277 с.

Konstantinovskiy D. L., Voznesenskaya E. D., Cherednichenko G. A. (2013) Working youth: quantitative and qualitative measurement [Electronic resource]. Moscow: CSI. (CD ROM). 277 p. (In Russ.)

Косицына С. В. Рабочая молодежь в контексте городского социокультурного пространства // *Вестник Казанского государственного университета культуры и искусств*. 2012. № 3.2. Ч. 2. С. 9—15.

Kositsyna S. W. (2012) Labouring youth in the context of urban social and cultural space. *Bulletin of Kazan State University of Culture and Arts*. No. 3.2. P. 9—15. (In Russ.)

Крупянская В. Ю., Будина О. Р., Полищук Н. С., Юхнева Н. В. Культура и быт горняков и металлургов Нижнего Тагила (1917—1970) / отв. ред. К. В. Чистов. АН СССР ; Ин-т этнографии им. Н. Н. Миклухо-Маклая. М. : Наука, 1974. 315 с.

Krupyanskaya V. Yu., Budina O. R., Polishchuk N. S., Yukhneva N. V. (1974) Culture and life of miners and metallurgists of Nizhny Tagil (1917—1970) / Ed. by K. V. Chistov.

Academy of Sciences of the USSR. N. N. Miklukho-Maklai Institute of Ethnology. Moscow: Science. 315 p. (In Russ.)

Курагин В. С., Фельдман М. А. Проблема характеристик современного рабочего социума и воздействия на его развитие в научной литературе // Муниципальная экономика и управление. 2012. № 2(19). URL: vestnik.uapa.ru/ru/issue/2012/02/39/?print (дата обращения: 17.08.2018).

Kuragin V. S., Feldman M. A. (2012) Problem characteristics of modern business society and the impact on his development in the scientific literature. *Management Issues*. No. 2 (19). URL: vestnik.uapa.ru/ru/issue/2012/02/39/?print (accessed: 17.08.2018). (In Russ.)

Лейбович О. Л. «Недурно бы получить сколько-нибудь премии...» Советский рабочий наедине с дневником (1941—1955) // Шаги. 2017. № 3 (1). С. 114—135. Leibovich O. L. (2017) «It would be nice to get some kind of bonus...» The Soviet worker alone with his diary (1941—1955). *SHAGI/STEPS*. No. 3(1). P. 114—135. (In Russ.)

Разинская В. Д. Культура молодых пермских рабочих // Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований. 2015. Т. 1. С. 241—252.

Razinskaya V. D. (2015) Culture of young Perm workers. *Modern society: questions of theory, methodology, methods of social research*. Vol. 1. P. 241—252. (In Russ.)

Романова И. В., Романова Н. И., Казарян И. Р. Категория «образа жизни»: понятие, содержание и структура // Вестник Забайкальского государственного университета. 2016. Т. 22. № 3. С. 76—84.

Romanova I. V., Romanova N. I., Kazaryan I. R. (2016) Category “Lifestyle”: Concept, Content and Structure. *Transbaikal State University Journal*. Vol. 22. No. 3. P. 76—84. (In Russ.)

Рябчук А. Адаптационный дискурс как средство маргинализации рабочего класса в постсоветских обществах // Социология: теория, методы, маркетинг. 2007. № 1. С. 105—114.

Ryabchuk A. (2007) Adaptation discourse as a means of marginalization of the working class in post-Soviet societies. *Sociology: theory, methods, marketing*. No. 1. P. 105—114. (In Russ.)

Смирнова А. Л. Молодой рабочий России: создатель и потребитель культурных ценностей (1970—1980-е годы) // Вестник Чувашского университета. 2015. № 4. С. 160—166.

Smirnova A. L. (2015) Young Worker of Russia: Creators and Consumers of Cultural Values (in the 1970s–1980s). *Vestnik Chuvashskogo Universiteta*. No. 4. P. 160—166. (In Russ.)

Социальная стратификация российского общества : монография / под ред., предисл. Голенковой З. Т. М. : Институт социологии РАН : Летний сад. 2003. 368 с. Social stratification of the Russian society. (2003) Monograph (ed. by Golenkova Z. T.). Moscow: Institute of Sociology, Russian Academy of Sciences; Letny Sad. 368 p. (In Russ.)

Стивенсон С. А. Ребята с нашего двора. Уличные подростково-молодежные компании в Москве // Молодежные субкультуры Москвы / сост. Д. В. Громов ; отв. ред. М. Ю. Мартынова. М. : ИЭА РАН, 2009. С. 195—223.

Stivenson S. A. (2009) The guys from our yard. Street teen-youth companies in Moscow. In: Youth subcultures of Moscow / Comp. by D. V. Gromov, ed. by M. Yu. Martynov. M.: IEA RAS. P. 195—223. (In Russ.)

Тартаковская И., Ваньке А. Карьера рабочего как биографический выбор // Социологическое обозрение. 2016. Т. 15. № 3. С. 9—48. <http://www.doi.org/10.17323/1728-192X-2016-3-9-48>.

Tartakovskaya I. Vanke A. (2016) Working-Class Career as Choice Biography. *Russian Sociological Review*. Vol. 15. No. 3. P. 9—48. <http://www.doi.org/10.17323/1728-192X-2016-3-9-48>. (In Russ.)

Темницкий А. Л. Традиционные и инновационные практики в трудовой культуре российских рабочих // Традиции и инновации в современной России. Социологический анализ взаимодействия и динамики / под ред. А. Б. Гофмана. М. : РОССПЭН, 2008. С. 132—195.

Temnitsky A. L. (2008) Traditional and innovative practices in the labor culture of Russian workers. In: *Traditions and Innovations in the Contemporary Russia. Sociological Analysis of Interactions and Dynamics* / Ed. by A. Gofman. Moscow: ROSSPEN. P. 132—195. (In Russ.)

Труд и занятость в России. 2017 : Стат. сб./Росстат. М., 2017. 261 с.

Labor and Employment in Russia: Statistics Digest. (2017). Moscow: Rosstat. 261 p. (In Russ.)

Уокер Ч. Класс, гендер и субъективное благополучие на новом российском рынке труда: жизненный опыт молодежи в Ульяновске и Санкт-Петербурге // Журнал исследований социальной политики. 2012. Т. 10. № 4. С. 521—538.

Walker Ch. (2013). Class, Gender and Subjective Well-being in Russia's New Labour Market: Experiences of Young People in Ul'ianovsk and St Petersburg. *The Journal of Social Policy Studies*. Vol. 10. No. 4. P. 521—538. (In Russ.)

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

Cherednichenko G. A. (2011) Educational and professional trajectories of workers youth. *Sociological Studies*. No. 9. P. 101—110. (In Russ.)

Шершнева Е. Л. О причинах дефицита квалифицированных рабочих на российском рынке труда: спрос на профессиональную подготовку со стороны рабочих // Журнал социологии и социальной антропологии. 2011. Т. 14. № 3. С. 140—160.

Shershneva E. L. (2011) The Deficit of Skilled Workers in the Russian Labour Market: Workers Demand for Vocational Training. *Journal of Sociology and Social Anthropology (JSSA)*. Vol. 14. No. 3. P. 140—160. (In Russ.)

Archer L., Hollingworth S., Halsall A. (2007) 'University's not for Me — I'm a Nike Person': Urban Working-Class Young People's Negotiations of 'Style', Identity and

Educational Engagement. *Sociology*. Vol. 41. No. 2. P. 219—237. <https://doi.org/10.1177/0038038507074798>.

Casey E. (2008) Working Class Women, Gambling and the Dream of Happiness. *Feminist Review*. No. 89. P. 122—137.

Gorman T. J. (2000) Reconsidering Worlds of Pain: Life in the Working Class(es). *Sociological Forum*. Vol. 5. No. 4. P. 693—717. <https://doi.org/10.1023/A:1007567117028>.

MacDonald R., Shildrick T., Webster C., Simpson D. (2005) Growing Up in Poor Neighbourhoods. The Significance of Class and Place in the Extended Transitions of 'Socially Excluded' Young Adults. *Sociology*. Vol. 39. No. 5. P. 873—891. <https://doi.org/10.1177/0038038505058370>.

Halford S., Savage M., Witz A. (1997) *Gender, Careers and Organisations: Current Developments in Banking, Nursing and Local Government*. Basingstoke, UK. Palgrave Macmillan. 304 p.

Rubin L. B. (1976) *Worlds of Pain: Life in the Working Class Family*. New York: Basic Books. 268 p.

Willis P. E. (1977) *Learning to Labour: How Working Class Kids Get Working Class*. Farnborough: Saxon House. 204 p.