

# МАССОВЫЕ ОПРОСЫ, ЭКСПЕРИМЕНТЫ, КЕЙС-СТАДИ

## СОЦИАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ (по результатам исследований)

**З.Т. Голенкова, Ю.В. Голиусова,  
Е.Д. Игитханян**

Центр исследования социальной структуры  
и социального расслоения  
Институт социологии РАН

*ул. Кржижановского, 24/35, корп. 5, Москва, Россия, 117218*

В статье рассматриваются основные характеристики базового социально-структурного института современного российского общества — сообщества наемных работников, включающего в свой состав представителей различных социальных групп: рабочих, сельскохозяйственных работников, специалистов, руководителей. Проанализированы их ролевые позиции в различных сферах жизнедеятельности. Анализ основан на информации, содержащейся в материалах социологических исследований и данных Росстата.

**Ключевые слова:** социальная структура; социальный статус; социальные группы; наемный работник; трудовая занятость; рынок труда; материальное положение; социальная справедливость; социальный престиж; профессиональная деятельность; образовательный уровень.

Анализ российского общества как сложной иерархизированной системы, состоящей из классов, групп и слоев, находится в постоянном процессе функционирования, взаимодействия социально-структурных противоречивых тенденций, интеграционных и дезинтеграционных. Вектор этих изменений изменил роли и функции динамичных процессов, что в контексте становления позволило им обрести не просто созидательную, но и автономную позиции.

Для того чтобы представить социальную картину современной России, необходимо вычленить наиболее представительные социальные статусы, дифференцирующие ее социально-структурное пространство. Если принять всех занятых в экономике страны за 100%, то она распадается фактически на два крупных сегмента: работающие по найму (93,7%) и работающие не по найму (6,3%) (данные на 2011 г.) [5. С. 51].

Первый сегмент — работающие по найму или наемные работники — фактически определяют объем всех занятых в экономике. К этой категории населения относятся лица, которые выполняют работу по трудовому договору (письменному

или устному), гарантирующему базовое вознаграждение. Основные фонды, некоторые, или все инструменты, помещения, которые использует работник в процессе труда, могут принадлежать собственнику (в лице государства или частного лица). Деятельность работника может осуществляться под непосредственным контролем владельца или лиц, включая руководителей, управляющих деятельностью организации от имени владельца. Они также считаются наемными работниками. Такую характеристику дает этой крупнейшей социальной общности социальная статистика [5. С. 48]. Данное разъяснение раскрывает такие характеристики наемных работников, как состав, правовой статус, автономия труда, особенности трудовой деятельности, принципы вознаграждения [1].

Предметным полем настоящей статьи авторы определили существенные параметры функционирования отдельных социальных групп, определяющих состав наемных работников, их статусно-ролевые позиции в различных сферах жизнедеятельности. Информационной базой послужили:

1) материалы крупномасштабного исследования (проекта) «Историческая память в российском обществе: состояние и проблемы формирования», проведенного в апреле 2011 г. Социологическим центром РАГС при Президенте РФ. Исследование проводилось в 21 субъекте РФ, представляющих все экономико-географические зоны страны. Объем выборочной совокупности составил 1600 человек. Формирование и реализация выборочных совокупностей осуществлялись по многоступенчатой квотной выборке (в анализ не были включены: учащиеся, пенсионеры, занимающиеся домашним хозяйством, предприниматели). В качестве анализируемых социальных статусов были отобраны следующие группы наемных работников (позиция в анкете «работаю только по найму»). Рабочие (265 человек), сельскохозяйственные работники (69 человек), специалисты (630 человек), руководители организаций различного уровня (68 человек);

2) материалы социологического исследования, проведенного в Вологодской области в 2010 г. Использовалась случайная двухступенчатая кластерная территориальная выборка домохозяйств. Объем выборочной совокупности 1722 человека. Объектом анализа явилась группа молодежи в возрасте от 18 до 30 лет, работающая по найму. Численность данной группы составила 651 человек. В качестве социальных статусов были отобраны: специалисты (241 человек), рабочие (227 человек), служащие (189 человек);

3) данные Федеральной службы государственной статистики (Росстата), опубликованные в периодических статистических изданиях, отражающих социальные процессы и условия жизни населения России за 2010—2012 гг.

Основные направления исследования могут быть объединены в следующие блоки: 1) степень удовлетворенности собственным положением, факторы, его определяющие, структура измерения, а отсюда — способы решения возникающих проблем; 2) характеристика жизненных ценностей, их приоритеты; 3) адаптационные возможности и поведенческие установки, в том числе понимание успеха, социальной справедливости; 4) потенциальная миграционная мобильность; 5) проблемы трудовой самореализации молодежи.

Прежде чем перейти к анализу обозначенных материалов, обратимся к некоторым данным обследования потребительских ожиданий населения РФ на базе выборочной совокупности бюджетов домашних хозяйств. Сбор информации проводится органами государственной статистики с 1989 г. во всех субъектах РФ на основе стратифицированной многоступенчатой выборки населения России в возрасте от 16 лет по основным социально-демографическим признакам. Общий размер выборки составляет 5000 респондентов. Основным обобщающим показателем является индекс уверенности потребителя, отражающий потребительские ожидания и намерения населения о произошедших и об ожидаемых изменениях личного материального положения. Как самостоятельная социальная группа были выделены наемные работники (по найму на предприятии и по найму у физических лиц), кроме того, они были дифференцированы по полу, возрасту, уровню образования и месту проживания. Рассмотрим их уровень уверенности по указанным характеристикам в конце 2010 г.

Если принять за 100% всю совокупность респондентов, то доля оценивших изменения личного материального положения как улучшившиеся (намного улучшилось, несколько улучшилось) — 15% (в 2008 г. они составляли 13,7%), как оставшиеся без изменения — 52,4% (в 2008 г. они составляли — 49,2%), как ухудшившиеся (несколько ухудшилось, заметно ухудшилось) — 20,1% (в 2008 г. — 33,0%). Остальные затруднились ответить (0,9 и 4,1%).

Среди ожидающих изменений личного материального положения: оно будет лучше (станет намного лучше, станет несколько лучше) — 11,3% (в 2008 г. — 9,2%). Не изменится — 55,1% (в 2008 г. — 40%), станет хуже (намного хуже, несколько хуже) — 20,1% (в 2008 г. — 24,9%). Остальные затруднились ответить (13,5 и 25,9%).

Как мы видим, за два года (временной интервал незначителен) динамика в целом позитивна: немного, но все же больше тех, кто полагает, что в настоящее время и в перспективе материальное положение стало и будет лучше. Более уверены в лучших ожиданиях мужчины, лица в возрасте до 30 лет, имеющие среднее специальное, высшее, незаконченное высшее, послевузовское образование (одним словом, специалисты) [4. С. 36—39].

О чем свидетельствуют данные эмпирического исследования «Историческая память в российском обществе»? Рассмотрим их по обозначенным нами блокам показателей (материалы исследования 1). Важной составляющей анализа является такая характеристика, как степень удовлетворенности собственным положением «Как в целом складывается Ваша жизнь в настоящее время?» (вопрос анкеты). Ответы распределились следующим образом (табл. 1).

Таблица 1

**Распределение респондентов разных социальных групп по степени удовлетворенности собственным положением, %**

Варианты ответов	Рабочие	Работники с/х	Специалисты	Руководители
Хорошо (скорее хорошо)	64,5	55	74,6	78
Плохо (скорее плохо)	27,9	42	7,8	7,7
Затруднились ответить	7,6	3	7,6	4,4
Итого	100	100	100	100

В целом ситуация достаточно позитивная, ибо значительная доля среди представителей всех социальных групп полагают, что их жизнь в настоящее время складывается в целом «хорошо». Наиболее ущербна в этом отношении категория сельскохозяйственных работников. Здесь доля ответивших «хорошо» — 55%, а доля ответивших — «плохо» — 42%.

Какие факторы имели в виду респонденты, оценивая свое собственное положение? Отметим их приоритеты, распределим предложенные альтернативы по их значимости: материальное положение; семейное положение; профессиональная деятельность; взаимоотношения в трудовом коллективе; положение в обществе.

На первый план выходят обстоятельства, связанные с личными, семейно-родственными связями, сюда мы включаем и основу этих связей — материальное положение. Затем профессиональная деятельность; менее всего респонденты обеспокоены таким фактором, как «положением в обществе».

Сейчас более детально рассмотрим значимость такой базовой единицы, как материальное, социально-экономическое положение, его оценку респондентами (табл. 2). Высокий уровень включает следующие позиции: «высокий, материальных затруднений нет», «сравнительно высокий, хотя некоторые покупки не по карману»; средний — «денег хватает лишь на основные продукты и одежду»; низкий — «денег хватает на продукты и одежду», «очень низкий, живу в крайней нужде».

Таблица 2

**Распределение респондентов разных социальных групп по уровню материального положения, %**

Уровень материального положения	Рабочие	Работники с/х	Специалисты	Руководители
Высокий	15,8	10,1	22,1	32,4
Средний	66,4	63,8	58,8	54,9
Низкий	14,7	24,6	14,7	11
Затруднились ответить	0,8	1,4	1,7	4,4
Итого	100	100	100	100

Данные таблицы свидетельствуют о том, что анализируемые по данному показателю социальные группы позиционируют себя среднеобеспеченными. Большая доля решила, что их уровень жизни «средний», раз хватает денег на основные продукты и одежду. Обращает на себя внимание тот факт, что, в свою очередь, работники, занятые сельскохозяйственным трудом, по сравнению с другими социальными группами отличаются меньшей долей занятых, включенных в категорию с высоким уровнем материального положения и большей, — с низким уровнем материального положения. Руководители представлены более благополучной социальной группой по сравнению и с рабочими, и со специалистами.

В то же время, если оценивать в целом материальный достаток респондентов, представителей всех социальных групп, то необходимо отметить, что доля живущих бедно и даже «крайне бедно», высока — от 24,6% среди сельскохозяйственных работников до 11% среди специалистов.

Следующий существенный параметр, определяющий качество реальной жизни респондентов — это ценности, связанные с их профессиональной деятельностью («профессионализм», «труд», «коллективизм», «взаимопомощь»), включение работника в производственную организацию, где он функционирует не только как субъект определенного вида профессиональной деятельности, обладающий и необходимым уровнем образования, и квалификацией, но и участником важнейшего вида социальных сетей. Здесь формируются его поведенческие стратегии, жизненные адаптационные потенции, социальное самочувствие. В производственной структуре, происходит становление статуса работника, со своими конфликтами, противоречиями и согласиями. Общественно-трудовая основа всех форм собственности создает новые предпосылки и условия консолидации общества [6. С. 39—48].

В силу ряда объективных и субъективных причин у респондентов начинает доминировать оценка своей работы, ее жизненные ориентиры. Для решения этих целей мы эмпирически зафиксировали представления работников различного социального статуса о приоритетных качествах своей работы (табл. 3), где «материальная ценность» — величина заработка; «социальная ценность» — полезность работы для общества; «контентная ценность» — интересное содержание работы; «корпоративная ценность» — возможность быть в коллективе; «престижная ценность» — возможность занимать достойное положение в обществе.

Таблица 3

**Распределение респондентов по оценке ценностных качеств работы**

Ценностные качества работы	Ранги			
	Рабочие	Работники с/х	Специалисты	Руководители
Материальная ценность	1	1	1	1
Социальная ценность	4	4	3	2
Контентная ценность	2	3	2	4
Корпоративная ценность	3	2	4	5
Престижная ценность	5	5	5	3

В данном случае доминирующим признаком, который определяет значение работы, является ее материальная ценность (полное единодушие). Достаточно высоко оценили рабочие и специалисты и такое качество, как «интересное содержание». В то же время руководители отводят ему предпоследнее место в системе ценностных качеств.

Корпоративная ценность значима для сельскохозяйственных работников, в несколько меньшей степени — для рабочих; специалисты, особенно руководители ей придают меньшее значение. Что касается таких, как «социальная ценность» или «престижная», то в данном случае социально-групповые различия существенны. Так, для руководителей «возможность занимать достойное положение в обществе» (престижная ценность) более принципиальна по сравнению с другими группами, что предполагает и большую возможность социального продвижения по службе.

В то же самое время очевидно, что особенности современной действительности, которые формируют социально-экономические отношения, трудозанятость

населения, его адаптационный потенциал и социальное самочувствие, достаточно многообразны [3]. Они моделируют и завтрашнюю жизнь: насколько она прогнозируемая, насколько будет адекватна реальным потребностям. Поэтому на вопрос «Тревожит ли Вас неопределенность будущего?», были получены следующие заключения: «тревожит («часто тревожит», «иногда тревожит») рабочих (83,8%), сельскохозяйственных работников (85,5%), специалистов (86,6%) и руководителей (83,3%).

Если учесть, что эти данные получены в середине 2011 г., то взаимодействие человека с социальными реалиями к какой бы группе наемного труда он ни принадлежит достаточно противоречиво. Самое примечательное здесь то, что тревожный психологический настрой не имеет четкой зависимости от материального положения респондентов: и относительно бедные, и относительно обеспеченные в одинаковой степени обеспокоены ближайшими жизненными перспективами. Это существенно, потому что речь идет о людях, которые работают, имеют востребованную профессию. Мы можем говорить о факторе интегрированности в среде наемных работников.

И все же, что конкретно беспокоит респондентов? Проанализируем причины этого беспокойства по ранжированию (табл. 4).

Таблица 4

**Распределение респондентов по оценке причин неопределенности будущего (ранги)**

Факторы	Рабочие	Работники с/х	Специалисты	Руководители
Экономическое положение страны	3	3	3	5
Состояние экологии	7	7	7	7
Уровень личной материальной обеспеченности	2	2	2	2
Коррупция в органах власти	6	6	6	6
Рост цен на ЖКХ	1	1	1	1
Безработица	5	5	5	4
Состояние социальной среды (медицина, жилье и т.д.)	4	4	4	3

Из семи предложенных альтернатив, естественно, на первый план выходят причины, связанные с материальным положением респондентов, повседневными причинами. Это и рост цен, тарифов на ЖКХ, и в целом экономическое положение страны, а значит, и определяемый для каждой семьи уровень материальной обеспеченности. Здесь трудно определить вектор настроений всех и каждого из респондентов. Даже такие факторы, как «коррупция в органах власти», «состояние экологии» менее волнуют респондентов. Это и понятно, ибо они находятся в некотором опосредованном отдалении, а перечисленные выше — ежедневно.

Что касается фактора безработицы, то поскольку респонденты в настоящий момент трудозаняты, постольку перспектива потерять работу, хотя очень актуальна, но все же срабатывает инстинкт «самосохранения», далеко не каждый допускает эту вероятность, особенно в ближайшей перспективе.

Безусловно, «взгляд в будущее», факторы, определяющие его сущность, проецируются и в реальную, сегодняшнюю жизнь. Что делать, если возникла необ-

ходимость в срочной помощи, защите от сложностей бытия, на кого может рассчитывать человек, кто этот субъект? В анкете были предложены следующие варианты: органы власти; производственный коллектив; родственники или близкие знакомые; или вовсе не на кого рассчитывать. Ответы главным образом однозначны. Респонденты надеются, главным образом, на родственников, близких знакомых, затем на коллектив, где респондент работает, и в последнюю очередь — на властные структуры.

Любопытна альтернатива — «не на кого рассчитывать». Она может быть интерпретирована следующим образом «сложные проблемы буду решать самостоятельно». Так, среди рабочих ее отметили 12,5%; среди сельскохозяйственных работников, специалистов, управляющих — соответственно: 7,2%, 9%, 8,8%.

Итак, ориентация наемных работников на патернализм со стороны государства присутствует в незначительной степени; значимо в этом отношении ближайшее окружение, родственное, корпоративное.

Что касается возможности влиять на решение властей, то ответы следующие: «Нет такой возможности» ответили рабочие (92,5%), сельскохозяйственные работники (52,8%), специалисты (88,9%), руководители (82,4%).

В то же самое время говорить о политической пассивности респондентов не приходится, ибо они достаточно активно относятся к политической жизни страны, а участие в выборах считают для себя обязательным: рабочие — 92,5%, сельскохозяйственные работники — 81%, специалисты — 70,3%, руководители — 85,4%. Мы можем говорить о процессе адаптации представителей фактически всех социальных групп к жизненной ситуации в стране, о том, что достаточно успешно происходит включение человека не только в производственную деятельность, но и в общественно-политическую, в сложную систему взаимодействия работников наемного труда различных категорий и сфер их жизнедеятельности. Если оперировать более фундаментальными категориями, то речь идет о таких знаковых институциональных изменениях, которые характеризуют сложнейшие механизмы функционирования различных социальных пластов, становление интегрированного общества.

Структурная перестройка экономики, о которой упоминалось выше, не задает социальных, социально-политических, социокультурных изменений, она лишь предоставляет для этого возможности и инструменты. Как они будут использованы, какова будет динамика этих изменений всецело зависит от направления социальной политики государства, всех ветвей властных структур — федеральных, региональных, муниципальных. В этих условиях эти направления включают целый комплекс факторов: создание условий и возможностей гражданам не только зарабатывать средства для удовлетворения своих потребностей, но и формирование такого социально-психологического самочувствия, которое акцентировало бы и их интересы, и реальные взаимосвязи, и сам стиль жизни.

Здесь возникает множество проблем, прежде всего насколько рационально или иррационально современное общество, насколько сильны негативные социальные эффекты, которые так или иначе проявились и продолжают проявляться

в основных векторах его модернизации, насколько справедливы эти векторы для каждой социальной группы, для каждого отдельного субъекта. Под их влиянием формируются стереотипные представления (клише) о том, что хорошо, что плохо, кто герой, антигерой, свой, чужой и т.д.

По сути, речь идет о многообразных показателях отношения различных групп наемных работников к происходящим социальным преобразованиям и их последствиям. Попробуем их проследить. Так, респондентам было предложено оценить понятие «социальная справедливость» и критерии, его определяющие. С этой целью в анкете разработаны блоки стилевых суждений, с которыми респондентам было предложено высказать свое согласие или несогласие. Результаты обработки ответов отражены в табл. 5 (фиксировались четкие ответы: да %, нет %).

Таблица 5

**Распределение респондентов по отношению к высказываниям о социальной справедливости, %**

Блоки суждений	Рабочие		Работники с/х		Специалисты		Руководители	
	Да	Нет	Да	Нет	Да	Нет	Да	Нет
Шансы на получение качественного образования всех людей в России равны	8,7	52,5	10,1	55,1	15,6	52,2	8,8	58,8
У всех людей в России имеются достаточные возможности получать необходимые качественные медицинские услуги	8,7	60	4,3	62,3	10,5	57,9	7,4	67,6
Должностные лица и простые люди равны перед законом	5,7	74,3	10,1	58	9,4	69,7	14,7	58,8
Существующие различия в доходах в российском обществе справедливы	1,5	69	4,3	78,1	1	68,5	1,5	68,3
Остальные затруднились ответить								

Если оценивать наиболее существенные показатели отрицательной «социальной справедливости», то они связаны и с получением качественного образования, и медицинских услуг. Рабочие, сельскохозяйственные работники, специалисты, руководители практически единодушны в этом отношении (лишь менее половины из них ответили, что такие возможности имеются), особенно категоричны руководители.

Таким образом, определяя состояние социальной справедливости, мы вынуждены отметить, что практически по всем предложенным позициям респонденты дали однозначный ответ — скорее «нет». Здесь даже трудно вычлениить наиболее приоритетные виды проявления этого социального феномена.

В связи с рассмотрением различных параметров жизнедеятельности, оценочных суждений в различных ситуациях мы определили их отношение к факторам престижа человека в общества (табл. 6).



Распределение респондентов по оценке факторов престижа

Факторы престижа	Ранги			
	Рабочие	Работники с/х	Специалисты	Руководители
Личные качества людей	5	5	5	5
Владение деньгами, материальными ценностями	1	1	1	1
Авторитет, определяемый социальным положением	2	4	2	3
Обладание властью или доступ к ней	3	2	3	2
Личные достижения в образовании, профессиональной подготовке	4	3	4	4

Престиж человека, по мнению респондентов, определяется исключительно владением им материальными ценностями. Альтернативой этой позиции выступает такой фактор, как «личные качества людей». Даже уровень профессионализма и образовательный статус далеко не так престижны, как можно было предположить.

Мы выделяем два ключевых направления понимания престижа: это абсолютный — «владение материальными ценностями», и относительные — «обладание властью и «социальный авторитет». Правда, для руководителей обладание властным ресурсом достаточно существенно, что и понятно, ибо эта сфера жизнедеятельности уже предполагает определенное значимое место в социальной иерархии.

Самым непосредственным образом рассмотренные нами характеристики социальной динамики наемных работников связаны и с таким показателем, как их миграционная мобильность [2]. В данном случае речь пойдет об ориентации отдельных социальных групп на изменение своего поселенческого статуса либо внутри региона обитания, либо за его пределами.

Социальный механизм этого движения зависит от целого комплекса факторов. Это и мотивации самого субъекта, и совокупность социально-экономических, политических и социокультурных особенностей среды проживания. Имеются в виду: напряженность на рынке труда, потребности того или иного региона в количественно-качественных характеристиках рабочей силы, взаимодействия работника и работодателя и т.д.

Если рассматривать отдельные группы, составляющие совокупность наемных работников, то обнаруживается, что принципиальных различий между ними нет. Так, предпочитают жить в России: среди рабочих — 71,5%, среди сельскохозяйственных работников, специалистов, руководителей соответственно: 75,3%, 64,3%, 47,1%. Навсегда хотели бы покинуть страну — соответственно: 0,4%, 0%, 3%, 1,5%. Хотя следовало бы заметить, что в данном конкретном случае миграционная динамичность категории лиц, обладающими более значимыми профессиональными качествами, — речь идет о специалистах (3%) — существеннее.

Российская Федерация — достаточно противоречивое социальное пространство, где сфокусированы сложнейшие проблемы развития и общероссийского,

и национальных рынков труда. Речь в данном случае идет об их специфических особенностях в условиях системной трансформации и модернизации российского общества.

Последний сюжет, который мы хотели бы осветить в статье — это проблемы, связанные с занятостью и трудоустройством молодежной подгруппы наемных работников (данные исследования 2).

Трудовая мобильность — неотъемлемый элемент трудовой жизни человека. Причины перемещения всегда различны. Основными его направлениями являются передвижения по служебной лестнице вверх (карьерный рост) и перемещение с одного места работы на другое, подобное по причинам, не связанным с карьерным ростом (например, угрожающее банкротство предприятия, социально-психологические проблемы работника в коллективе и т.д.).

В основе принятия решения о перемещении лежит чаще всего неудовлетворенность тем положением, которое имеет работник. Большинство респондентов ответили, что они удовлетворены своей профессией (56%), а вот занимаемой на момент опроса должностью удовлетворены далеко не все. Так 33% молодежи, и это большая часть респондентов, высказали неопределенную позицию («и удовлетворен, и не удовлетворен»).

Сомнения молодых респондентов, скорее всего, связаны с тем, что у них еще есть амбиции, касающиеся карьерного роста, у них есть желание управлять собственной карьерой. Итак, респонденты оценили следующим образом свои возможности для продвижения по карьерной лестнице (табл. 7).

Таблица 7

**Оценка респондентами возможностей для продвижения по карьерной лестнице, %**

Возможности для продвижения		
Повышение квалификации	Есть	54,5
	Нет	23,6
	Сомневаюсь	21,9
	Итого	100
Повышение в должности	Есть	45,3
	Нет	29,9
	Сомневаюсь	24,8
	Итого	100
Повышение оклада	Есть	49,1
	Нет	23,7
	Сомневаюсь	27,2
	Итого	100

Итак, молодежь по всем трем позициям считает, что у нее есть шанс повысить свой статус. Однако менять работу большинство не желает, таких респондентов 40%. Из тех, кто собирается поменять место работы, большинство хотят перейти на государственное предприятие (около  $\frac{1}{3}$ ). Среди причин, по которым молодежь думает сменить работу, более половины отметили карьерный рост. По данным исследования, около 60% молодых людей были когда-нибудь безработными. Это сигнализирует о довольно нестабильном положении молодых людей на рынке труда.

Возможно, прежде чем получить первое место работы, многие молодые люди вынуждены были искать какое-то время работу. Причем большинство молодых людей говорит о том, что если вдруг станут безработными, будут искать хорошо оплачиваемую работу. И все это происходит оттого, что большинство в обеих группах сомневаются в том, что легко смогут найти работу по своей специальности (34%).

Все вышесказанное сигнализирует о том, что многие на рынке труда испытывают неуверенность, нестабильность, трудности с поиском работы и трудоустройством, а также с продвижением по служебной лестнице.

Работа для большинства не является физически тяжелой, но много приходится трудиться умственно. Работа требует новых знаний, т.е. необходимо постоянно повышать квалификацию или заниматься самообразованием. Работа ответственна, имеет перспективу роста, гарантирована, в меньшей степени престижна и хорошо оплачиваема. Она необходима для общества. Что немаловажно, отношения в коллективе и с администрацией складываются на работе хорошо (табл. 8).

Таблица 8

**Характеристики работы с точки зрения респондентов**

Характеристики работы	%	ранг
Ответственна	81,4	1
Имеются хорошие отношения с коллективом	78,7	2
Необходима для общества	74,8	3
Имеются хорошие отношения с администрацией	65,0	4
Требует новых знаний	59,5	5
Гарантирована	53,7	6
Имеет перспективу роста	51,3	7
Умственно тяжелая	45,8	8
Престижна	43,4	9
Хорошо оплачиваема	40,0	10
Физически тяжелая	31,1	11

Респонденты высоко оценивают общественную значимость своей работы, многие ценят комфортные условия на работе (хорошие отношения с коллегами и с администрацией, гарантирована). Большинство респондентов удовлетворено характером своей работы (43,2%), нейтрально относятся к своей работе 40,9% молодых людей.

Следует отметить, что, помимо основного места работы, многие респонденты имеют и дополнительные занятия, приносящие им доход. Причины, по которым респонденты ищут дополнительную работу, различны.

Для молодежи дополнительная занятость — это прежде всего источник дополнительных доходов (78,6%), далее — способ получения стабильного дохода/стабильного рабочего места (7,1%), необходимость приобретения новых знаний, повышения квалификации (4,8%), поиск новых возможностей, связей и смена профессии, специальности (3,6%), средство самореализации (2,4%). Таким образом, дополнительная занятость у молодежи в большей степени связана с получением дополнительного дохода.

Проблема соответствия полученного образования тому месту работы и профессии, по которой работают индивиды, стоит очень остро в последние двадцать лет. Несовершенство российской системы образования не позволяет многим выпускникам ПТУ, техникумов, колледжей и вузов работать по полученной в годы учебы специальности. Большинство респондентов получили полное среднее (10—11 классов) образование (табл. 9).

Таблица 9

**Распределение респондентов по образованию**

Уровень образования	%	Ранг
Неполное среднее (до 8 классов)	0	5
Окончили 8-9 классов	7,6	3
Полное среднее (10—11 классов)	72	1
ПТУ	3,8	4
ПТУ со средним образованием	16,7	2
Итого	100	

Из таблицы видно, что молодежь помимо неполного среднего образования получала еще и специальное образование. Что касается профессионального образования, то большинство имеют высшее образование, на втором месте находятся окончившие техникумы, на третьем имеющие незаконченное высшее.

По результатам опроса большинство работает по специальности, полученной во время учебы (около 51%). Но около трети никогда не работали по специальности. Среди респондентов большинство считает, что найти работу по специальности достаточно просто (46,8%).

Большинство респондентов ответили, что полученная ими квалификация соответствует требованиям, предъявляемым к их работе, 22% считают, что их квалификация выше, чем это требуется для их работы; 9,1% признались, что их квалификация ниже, чем того требует их работа. Полученные результаты достаточно оптимистичны. Большинство считает, что занимает свое место в сфере занятости вполне законно и справедливо, и нет повода для их дискриминации на рынке труда по поводу полученной специальности и профессии.

Что касается материального положения респондентов, то для абсолютного большинства единственным источником дохода является заработная плата. Большинство молодых людей находятся в низкодоходной группе, в то же время более половины считают, что за последние пять лет их положение улучшилось.

В настоящей статье мы постарались определить основные тенденции функционирования базового социального института современного российского общества — сообщества наемных работников, включающего в свой состав представителей различных социальных групп: рабочих, сельскохозяйственных работников, специалистов, руководителей. Особо мы выделили молодежную подгруппу наемных работников, потому что вектор общественного развития формируется в контексте занятости молодежи, реализации ее жизненно необходимых потребностей.

Принципиальными в этом анализе явилось выявление их ресурсного потенциала, значимости интересов в самых различных сферах жизнедеятельности.

Безусловно, те данные, которые нами приведены, достаточно исторически конкретны. Тем не менее, по нашему убеждению, это наиболее существенные процессы, которые происходят в социально-экономической, политической жизни страны, ибо субъектами этих процессов является общность, объединяющая более 90% всего занятого населения в экономике страны.

Более того, по данным, содержащимся в статье, это в целом достаточно интегрированная совокупность со своими созидательными, автономными, порой противоречивыми позициями. Между тем динамизм развития этой общности непосредственно зависит от политического выбора действующей власти. Именно она призвана создавать условия и возможности гражданам зарабатывать средства для удовлетворения своих потребностей; именно от нее зависит обеспечение рациональной занятости населения, рост его денежных доходов, в целом уровня и качества жизни.

### ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Голенкова З., Игиткхян Е.* Наемные работники в России: контуры формирующейся социальной общности. — Germany, 2013.
- [2] *Гриценко Г.Д., Дмитриев А.В., Маслова Т.Ф.* Мигранты в социокультурном пространстве региона. Социологические очерки / Под ред. М.К. Горшкова. — М., 2009.
- [3] *Козырева П.М.* Процессы адаптации и эволюция социального самочувствия россиян на рубеже XX—XXI вв. — М.: ИС РАН, 2004.
- [4] Социальное положение и уровень жизни населения России. — М., 2011.
- [5] Социальное положение и уровень жизни населения России. — М., 2012.
- [6] Социальные проблемы трудовой занятости в регионах Российской Федерации. ИНАБ. Вып. 1. — М.: ИС РАН, 2009.

## **SOCIAL PORTRAIT OF WAGE EARNERS (based on research data)**

**Z.T. Golenkova, Y.V. Goliusova,  
E.D. Igitkhanian**

Center for Study of Social Structure and Social Stratification  
Institute of Sociology  
Russian Academy of Sciences  
*Krzhizhanovskogo str., 24/35, bl. 5, Moscow, Russia, 117218*

The article describes the main characteristics of the basic social-structural institute of the contemporary Russian society — communities of employees, which include representatives of different social groups: workers, agricultural workers, specialists and managers. The authors analyze their role positions in various spheres of life using data of a number of sociological surveys and the Federal State Statistics Service.

**Key words:** social structure; social status; social groups; employee; employment; labor market; financial situation; social justice; social prestige; professional activities; educational level.

## REFERENCES

- [1] *Golenkova Z., Igitkhanian E.* Naemnye rabotniki v Rossii: kontury formirujushhejsja social'noj obshhnosti. — Germany, 2013
- [2] *Gricenko G.D., Dmitriev A.V., Maslova T.F.* Migranty v sociokul'turnom prostranstve regiona. Sociologicheskie ocherki / Pod red. M.K. Gorshkova. — M., 2009.
- [3] *Kozyreva P.M.* Processy adaptacii i jevoljucija social'nogo samochuvstvija rossijan na rubezhe XX—XXI vv. — M.: IS RAN, 2004.
- [4] Social'noe polozhenie i uroven' zhizni naselenija Rossii. — M., 2011.
- [5] Social'noe polozhenie i uroven' zhizni naselenija Rossii. — M., 2012.
- [6] Social'nye problemy trudovoj zanjatosti v regionah Rossijskoj Federacii. INAB. Vyp. 1. — M.: IS RAN, 2009.