

СОВРЕМЕННОЕ ОБЩЕСТВО: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

СОЦИАЛЬНАЯ ДИНАМИКА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ В РОССИИ

З.Т. Голенкова, Е.Д. Игитханян

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

В статье обозначены особенности тех социально-структурных процессов, что происходят в российской экономике на протяжении последних десятилетий и определяют динамику взаимодействия социальных групп и изменение критериев социального неравенства и дифференциации. Отмечая, что в российском обществе преобразования в отношениях собственности повлекли за собой резкую поляризацию в уровне доходов и трансформации в структуре занятости, авторы в первой части статьи предпринимает анализ занятости населения по секторам экономики, приводят общие характеристики рынка труда на разных уровнях (макро- и микросрезе развития ситуации в сфере социально-экономических и социально-трудовых отношений); а далее, во второй части статьи, подробно, на основе данных собственных эмпирических исследований, оценивают положение наемных работников, занятых как в государственном, так и в негосударственных секторах экономики, хотя фокусируются в большей степени на работниках негосударственного сектора как новом социальном образовании. Авторы характеризуют процесс становления класса наемных работников в России, обозначают общие характеристики этой общности, а также факторы, определяющие социальные различия внутри нее; природу этих различий, которые зависят от включенности работника в тот или иной сектор занятости, от его профессионального, образовательного уровня, возраста и должностного статуса.

Ключевые слова: наемный работник; социально-политический потенциал; трудовая занятость; рынок труда; социально-экономическая политика; социальная структура; социальные институты; социальная дифференциация.

При реализации любой социально-экономической политики на первый план выходят проблемы, связанные с развитием всех социально-структурных процессов, поэтому чрезвычайно актуально исследование динамики взаимодействия всех социальных групп и слоев, становления их интересов, значимости различных аспектов социального неравенства между ними. В российском обществе это связано прежде всего с изменениями в отношениях собственности, появлением новых форм в системе властных отношений, резкой дифференциацией в уровне доходов

различных групп населения. Кроме того, весомыми становятся и такие факторы, как изменение структуры занятости населения, формирование новых оснований поляризации видов труда — преимущественно ручного и научно-индустриального, а также отраслевой его специфики. Происходит радикальная трансформация экономического потенциала социальных групп: формируется класс собственников — крупных, средних, мелких — и класс наемных работников, основной экономический потенциал которых зависит от доходов работы по найму в государственном, смешанном или частном секторе. В то же время возрастает значение индивидуальной состязательности в процессах социального продвижения к более высокому социальному статусу, формируются устойчивые связи, консолидирующие социальный потенциал общества [3]. Одним словом, налицо многомерное, иерархически организованное социальное пространство (социальная стратификация), в котором социальные слои, группы, классы и другие социальные элементы дифференцированы по степени обладания властью, собственностью, социальным статусом, имеют свою систему ценностных ориентаций и ролевые функции [8].

Настоящий период в социально-экономической жизни России характеризуется качественными изменениями форм собственности: на смену прежде монолитной государственной собственности пришло разнообразие форм. Так, в 2013 г. доминирующей формой собственности стала частная (60%), затем, по убывающей — государственная и муниципальная (28,4%), смешанная российская (5,9%), совместная российско-иностранная (5,2%), собственность общественных и религиозных организаций (0,5%) [5. С. 101].

Анализируя занятость населения по секторам экономики, выделим также неформальный сектор и население, занятое в нем. Последний рассматривается как совокупность производственных единиц — домашних хозяйств, которые осуществляют производство товаров и услуг для реализации на рынке и не являются самостоятельными юридическими единицами [2].

Необходимо отметить специфическое воздействие этого института на формирующийся рынок труда и всю социально-трудовую сферу — именно он существенно влияет на гибкость российского рынка труда. Миллионы работников заняты в этом секторе без контрактов, без гарантий заработной платы, без социальной защиты. Данный сектор очень быстро реагирует на рыночный спрос на товары и услуги, поэтому российский рынок труда является значительно более гибким, чем можно было бы предположить на основе анализа официальных институтов, в том числе норм трудового права, реально соблюдаемых в полном объеме только на части предприятий формального сектора. Наиболее важная социально-экономическая функция неформального сектора состоит в том, что он амортизировал сокращение занятости в формальном секторе в 1990-е гг., дав части россиян возможность заработать и смягчив тем самым социальное напряжение в обществе [10]. Этот сектор охватывает 18,4% общей численности занятого населения, а среди сельских жителей в зависимости от времени года составляет от 25% до 35%.

Структура занятого населения по отраслям экономики характеризуется следующими тенденциями: преобладает доля занятых в сфере услуг, в отраслях, производящих товары (промышленность, сельское и лесное хозяйство, транспорт

и связь, строительство), — на основной работе занято 46,2% общей численности населения, в отраслях, производящих услуги, соответственно 53,8%. Сущность постиндустриальных рыночных сдвигов предполагает относительное и абсолютное уменьшение занятости в отраслях, производящих по преимуществу материально-вещную продукцию, равно как и рост доли работающих в отраслях информационного, научного, финансово-торгового, социально-культурного обслуживания и в управлении. И, судя по опыту наиболее развитых стран, экономике, приближающейся к научно-индустриальному уровню, соответствует структура занятости, в которой на долю первичного сектора приходится менее $1/10$ работников, вторичного — $1/3$, третичного — от $3/5$ до $2/3$.

Однако в современной России сокращение промышленной занятости становится результатом не только выталкивания из производства действительно избыточной рабочей силы, повышения производительности и интенсивности труда, закрытия отсталых и ненужных производств.

Наряду с этими процессами нынешнее высвобождение работников происходит вследствие упадка и неприспособленности к рынку технически вполне развитых предприятий. Прогрессивный в целом перелив занятых в третичный сектор сочетается в ходе финансово-экономического и социально-политического кризиса с переливами не в отсталые, а в зачастую наиболее развитые узлы индустриальной, подчас и научно-индустриальной занятости. Стало явным тормозом научно-технического прогресса то обстоятельство, что преимущественное внимание государством по-прежнему уделяется сырьевым отраслям, обеспечивающим валютные поступления от экспорта.

Обращение к проблематике трудовой занятости, к формированию статусных позиций социальных групп необходимо начать с общих характеристик рынка труда в России. Это целый социальный пласт, включающий показатели профессионально-квалификационной структуры занятого населения, ее динамики, экономической активности и безработицы, образовательного уровня занятости, стоимости рабочей силы и многие другие характеристики. Если оперировать более фундаментальными категориями, то речь идет о знаковых институциональных изменениях, которые формируют рынок труда со всеми его принципиальными универсальными механизмами — как собственно экономическими, так и социально-структурными. С точки зрения последнего типа механизмов на рынке труда переплетены многообразные отношения субъектов социальных процессов: предпринимателей-собственников, работников наемного труда различных категорий. Именно здесь «сфокусирована» сфера социально-трудовых отношений, включение человека в производственную деятельность, а значит, и в сложную систему взаимодействия работника и труда. Причем эффективность этого взаимодействия непосредственно зависит от того, насколько ситуация на рынке труда соответствует современным социальным реалиям либо противоречит им, порождая всевозможные трудовые конфликты в обществе; причем кризисные явления только обострили ситуацию в этой области [1. С. 44].

Еще раз подчеркнем, что рынок труда — сложнейшая и динамичная социально-экономическая категория, в ткань которой вплетены многообразные отноше-

ния субъектов социальных процессов: предпринимателей-собственников, государства, работников наемного труда. Эффективность механизмов его регулирования в последнее десятилетие достаточно противоречива, ибо развитие ситуации в сфере социально-трудовых отношений непосредственно зависит от того, насколько они (механизмы) способны соответствовать (а значит ускорять институциональные изменения в экономике) или противоречить (а значит препятствовать) современным реалиям и порождать трудовую конфликтность в обществе [5].

Указанные процессы характеризуют «макросрез» рынка труда — механизмы соответствия и приспособления рабочей силы к формирующимся условиям рыночной экономики соответствующей инфраструктуры. Но существует еще и «микросрез» — развитие ситуации в сфере социально-экономических, социально-трудовых отношений внутри отдельных корпораций.

Именно здесь общие институциональные изменения в области труда оказывают непосредственное влияние на формирование статусных позиций работников, их социально-психологических черт, стратегий поведения в производственной и внепроизводственной жизнедеятельности, их социально-трудового воспроизводства. Масштабность проблем на этом уровне кажется иной, но, тем не менее, именно в корпорациях — производственных структурах — образуются локальные рынки труда со своим спросом и предложением, со своим профессиональным и образовательным потенциалом занятых работников, со своей востребованностью/невостребованностью, трудовыми конфликтами, социальной напряженностью, законами, изменениями социального статуса работника, психологической и другой готовности к этому и т.д. Поэтому важными и информативными представляются исследования массовых групп работников различных статусов, профессионального и образовательного положения, возрастных генераций и т.д.

Итак, мы уже отмечали необходимость конкретного анализа всего комплекса проблем, связанных с развитием новых форм социальной дифференциации и интеграции, поскольку изменения в социальном положении отдельных групп и слоев населения определяются многими причинами. С одной стороны, современную социальную структуру нельзя рассматривать как стабильное, устойчивое явление [7]: продолжают радикальные изменения в отношениях собственности и ее распределении, в общественной организации труда, в тенденциях и направлениях социальной мобильности.

С другой стороны, трансформационные процессы привели к возникновению новых социальных общностей, их взаимосвязей и иерархии. Суть всех изменений — экономические преобразования в период постсоветской модернизации, которые качественно преобразили социально-структурные и другие отношения, крайне обострив и углубив имущественную дифференциацию, поляризовав интересы и политические предпочтения социальных групп. Если принять всех занятых в экономике за 100%, то она распадается на два крупных сегмента: работающие по найму (93,7%) и работающие не по найму (6,3%) (данные за 2012 г.), т.е. появились предприниматель и наемный работник у государства или частного предпринимателя.

Множественность форм собственности породила новые формы социальной дифференциации, поставила собственника и работника в объективно неравное положение по отношению к средствам производства, сформировала сложный комплекс новых классовых и социально-экономических интересов. Безусловно, эти интересы еще окончательно не выкристаллизовались, они, как и их носители, в новых рыночных отношениях пока находятся в стадии становления. Тем не менее, объективное развитие современного общества неизбежно приводит к реализации такой социально-экономической модели, при которой внутренние механизмы структурообразования порождают адекватную социальную структуру [6].

Таково, с нашей точки зрения, принципиальное состояние социально-структурных отношений в трансформирующемся российском обществе, позволяющее вычленил один из основных социальных классов — наемных работников.

Первый уровень дифференциации определен их реальным положением в мезоструктуре общества. Речь идет о таких сферах, как сектор занятости, отраслевая специфика, регион проживания, т.е. о наемных работниках государственного, частного, иных секторов, занятых в различных отраслях народного хозяйства, проживающих в тех или иных регионах страны. В данном случае объектом анализа выступают наемные работники в таких структурах, как регион, сектор, отрасль. Второй уровень — микроструктура, которая дифференцирует работников, во-первых, по их властным взаимосвязям (в этом случае объектом анализа являются группы организаторов-руководителей разного уровня и исполнители); во-вторых, по функциональным особенностям их непосредственной социальной трудовой деятельности (занятые квалифицированным умственным или конторским трудом (специалисты, конторские служащие), квалифицированным или неквалифицированным физическим трудом (рабочие, сельскохозяйственные работники) и т.д.) — на этом уровне вычленяются группы по образованию, профессиональной подготовке, квалификации [9].

Реальность анализируемой нами социальной общности определяется ее объективным положением в системе социально-структурных отношений общества, специфическими статусно-ролевыми функциями, социальной мобильностью и другими вполне измеряемыми характеристиками. Нами предусматривалось изучение наемных работников, занятых в государственном и в негосударственных секторах экономики (ООО, АО, ЗАО, ЧП), и особенный интерес для нас представляют наемные работники негосударственного сектора как новое социальное образование. Негосударственный сектор привлекателен для людей молодых возрастов: так, в нем молодежи до 35 лет в 1,3 раза больше, чем в государственном, лиц старшего возраста — в 1,2 раза меньше. Наибольшую долю среди занятых как в государственном, так и в негосударственном секторах составляют работники среднего возраста — наиболее зрелая, энергичная и активная часть работающих.

Уровень образования также достаточно специфичен в зависимости от сектора занятости. В государственном секторе (по сравнению с негосударственным) значительна доля работников, имеющих профессиональное образование — среднее специальное или высшее (66% против 55,2% в негосударственном секторе). В послед-

нем более представительна категория работников, имеющих различные уровни среднего общего образования (полного и неполного), т.е. среди молодежи, составляющей здесь значительную долю работников, многие еще не получили профессиональное образование.

В социально-профессиональной структуре работников государственного сектора заметный удельный вес составляют лица со средним специальным и высшим образованием, их здесь в 1,7 раза больше, чем в негосударственном. В то же время в последнем почти в два раза больше работников, занятых квалифицированным физическим трудом.

Таким образом, негосударственный сектор, аккумулируя особенности переходного периода российской экономики, формирует и особенные черты образовательного и социально-профессионального состава занятых в них работников. Отчасти эти особенности определяются спецификой отраслевой структуры — сдвиг в сферу коммерции и обслуживания — и значительно меньшей долей по сравнению с государственным сектором наукоемких производств, образования, культуры, науки.

Уровень жизни — основные социально-доходные группы. Для рыночной экономики естественно не только многообразие форм собственности и социального расслоения по этому критерию, но и фундаментальные изменения в механизмах регулирования дохода, его величины и в имущественной дистанции между различными социальными группами наемных работников.

Проанализируем материальное положение этих групп, дифференцированных по сектору занятости и социально-профессиональному статусу. Для этой цели в методике исследования был разработан блок показателей «Материальное благосостояние», включающий различные характеристики уровня дохода опрошенных. Все респонденты были сгруппированы в три доходные группы: бедные, среднеобеспеченные, состоятельные. Бедные характеризуются наличием минимальных средств для приобретения необходимых продуктов питания; среднеобеспеченные лица — наличием средств для приобретения необходимых продуктов питания, одежды, товаров длительного пользования; состоятельные располагают денежными средствами, позволяющими обеспечить высокий уровень жизни («денег достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать»).

Данные свидетельствуют о том, что, во-первых, общий уровень благосостояния респондентов, занятых как в государственном, так и в негосударственном секторе, достаточно низок: доля бедных значительно превышает половину, а состоятельных не более 2—3%; во-вторых, большая доля «бедных» работает в государственном секторе, а «среднеобеспеченных» почти на 9% больше в негосударственном (1).

Рассмотрим еще один вид дифференциации по материальному положению наемных работников — в зависимости от социально-профессионального статуса. В общем массиве опрошенных было выделено семь статусных групп: руководители первого уровня (директора предприятий и организаций, их заместители); руководители второго уровня (подразделений на предприятиях); специалисты

с высшим образованием, специалисты со средним образованием; канцелярские служащие, рабочие квалифицированного труда, рабочие неквалифицированного труда (разнорабочие, младший обслуживающий персонал).

Анализ данных показал, что основная масса опрошенных формирует главным образом две первые доходные группы: бедных и среднеобеспеченных. Удельный вес бедных доминирует в общей совокупности и варьирует от 75,9% среди рабочих неквалифицированного труда до 37,5% руководителей первого уровня. Материальное положение руководителей первого уровня резко отличается от положения других социально-профессиональных групп: именно в этой группе концентрируется слой состоятельных, их здесь почти в 6 раз больше, чем среди руководителей второго уровня; в 11,5 раз превосходит аналогичный показатель у специалистов с высшим образованием и в 7 раз — у специалистов со средним образованием. Иными словами, директорский корпус, вообще управленческое звено, становится неформальным собственником и распорядителем производственных и иных ресурсов; налицо разительная дифференциация доходов рядовых сотрудников и администрации, т.е. руководителей, которые произвольно устанавливают себе завышенные оклады.

В ходе исследования были выявлены и существенные различия в материальном положении социально-профессиональных групп, занятых в различных секторах экономики. Большая доля бедных занята в государственном секторе — это представители практически всех анализируемых групп, начиная от руководителей первого уровня и заканчивая неквалифицированными рабочими.

Особенно заметны различия между специалистами в государственном и негосударственном секторах: так, среди специалистов с высшим образованием государственного сектора доля бедных в 1,8 раза, а со средним образованием в 1,7 раза больше, чем в негосударственном секторе. Очевидно, что труд квалифицированных работников оценивается в негосударственных структурах более адекватно их знаниям и профессионализму. То же самое касается и занятых квалифицированным физическим трудом, и хотя разница не столь значительна, тем не менее она существует. Группа среднеобеспеченных также более представительна среди занятых в негосударственном секторе — исключение составляют руководители первого уровня, которых в государственном секторе в 1,3 раза больше (кстати, их больше и среди состоятельных). И все же приходится отмечать незавидное положение специалистов (интеллигенции) в государственных структурах. Когда мы говорим о социальных трансформациях, то порой забываем, что их следствием является жалкое бюджетное обеспечение специалистов: та часть из них, которая находит применение своим знаниям, работая по найму в организациях и учреждениях нового типа, имеет более высокие оклады и уровень потребления жизненных благ.

Группа состоятельных немногочисленна, в основном это руководители первого уровня, небольшую часть составляют специалисты (от 2% до 4,3%), причем именно в этой доходной группе их удельный вес больше среди занятых в государственном секторе. Вероятно, в данном случае это касается представителей того незначительного слоя интеллигенции, который связан с административно-управ-

ленческими структурами предприятий и организаций, что позволило ему занять особое место в системе материального распределения.

Завершая этот сюжет, хотелось бы обратить внимание на материальное положение руководителей первого уровня государственного сектора (оно заметно отличается от положения аналогичной группы негосударственного сектора): среди них меньше доля бедных (в 1,5 раза) и больше — состоятельных (в 1,16 раза). Вывод очевиден: уровень оплаты труда в государственных структурах практически не регламентируется, что и определяет возможность манипулирования им по различным категориям занятости.

Безусловно, события последних десятилетий коренным образом меняют не только материальное положение людей и его субъективное восприятие, но и более широкий спектр социальных отношений, в частности, речь идет о возможностях адаптации населения к происходящим переменам, процессе длительном и сложном. Одним из показателей этих возможностей является *социальное самочувствие* различных групп наемных работников, восприятие респондентами собственных «выживательных» позиций. Все опрошенные были разделены на три группы: первая — позитивно воспринимающая свои возможности («все идет хорошо»), вторая — сдержанно («не все идет хорошо, но пока еще можно терпеть»), третья — негативно («терпеть такое положение уже невозможно»).

Очевидно, что особых различий по анализируемому признаку среди занятых в государственном и негосударственном секторах не наблюдается. Тенденция одна и та же — отношение большинства опрошенных к своей жизненной ситуации достаточно сдержанное, нет ни полного оптимизма, ни отчаянного пессимизма. И эта тенденция достаточно типична: так, по данным ВЦИОМ на основе регулярных исследований социально-экономической и политической ситуации в стране, адаптация населения в целом носит стабильный характер — большинство респондентов пытаются приспособиться к изменениям.

Рассмотрим дифференцирующее влияние на социальное самочувствие других факторов. *Возраст*: молодые (до 35 лет) в этом отношении заметно отличаются от 35—55-летних и старших возрастов, более позитивно оценивая ситуацию. Резко сокращается (по сравнению со среднестатистическими данными) доля лиц третьей группы (до 3,5% и 1,5% в разных секторах); возрастает доля первой группы (до 12,4% и 18,2%); доля второй группы по-прежнему стабильна и наиболее представительна (около 80% в том и другом секторе).

Средние возраста дают некоторое плавное снижение (по сравнению с молодыми) удельного веса первой группы и увеличение группы третьей. Наибольший пессимизм проявляет старшее поколение, отягощенное жизненными невзгодами, хронической бедностью (особенно в государственном секторе) и неверием, что можно собственными силами изменить что-либо к лучшему. Таким образом, возраст является значительным дифференцирующим фактором в социальном самочувствии.

Образование. Проанализируем теперь особенности социального самочувствия у респондентов, имеющих различный образовательный уровень: к позитивным

оценкам склонны наиболее образованные респонденты — здесь доля первой группы в 3,5 раза больше, чем у лиц со средним специальным образованием, и в 2,7 раза — со средним общим. Вероятно, на это влияет не только образовательный, но и социально-профессиональный статус.

Анализируя данные, можно заключить, что «социальное самочувствие» — достаточно сложный показатель социального мироощущения, и уж во всяком случае, он несводим исключительно к уровню дохода, к осознанию себя бедным, среднеобеспеченным или обеспеченным. Структура социального самочувствия включает разнообразные характеристики социального бытия, связанные с социально-трудовой жизнью, общим впечатлением от социально-экономического положения в стране и другими факторами. Хотя связь «социально-профессиональный статус — материальное положение — социальное самочувствие» прослеживается.

Трудовая деятельность. Рассмотрим составляющие комплекса трудовых отношений — оценку респондентами мотивов производственной деятельности и связь их с характером и мерой их автономии в труде, понимаемой как самоуправление, самостоятельность индивида, социальной группы. Трудовая деятельность формирует у индивида многообразный комплекс потребностей, социально-психологических установок в мотивационной сфере. Респондентам был задан вопрос «Что, по Вашему мнению, определяет понятие „хорошая работа“?» и предложены варианты суждений, отражающие иерархически связанную структуру потребностей в труде. Полученные суждения были распределены по трем группам факторов: материальные («высокая оплата труда», «благоприятные условия труда»); социальные («нормальные отношения в коллективе», «хорошие отношения с руководством»); идеальные («престижность», «возможность реализовать свои способности», «сделать карьеру»). Результаты исследования показали, что особых различий, определяемых должностью или квалификацией опрошенных, не наблюдается. Фактически и у руководителей, и исполнителей, занятых квалифицированным и неквалифицированным трудом, доминируют социальные и материальные предпочтения (с некоторым отрывом социальных); у занятых в государственном и негосударственном секторах ориентация по существу совпадает (с небольшим опережением материальных); доля идейной мотивации незначительна (от 10% до 15% в зависимости от сектора занятости).

Существенные коррективы вносит возраст респондентов. Здесь четко прослеживаются следующие тенденции: 1) у самых молодых работников (до 25 лет) доминируют факторы материальные и идеальные (примерно в равных пропорциях — 42% и 38%); 2) у молодых, но более зрелых возрастов (до 45 лет) несколько выше значимость социальных факторов и соотношение их меняется (материальные — 46,8%, идеальные — 32,1%, социальные — 21,1%); 3) респонденты в возрасте от 46 до 55 лет в большей степени ориентируются на материальные (43,5%) и социальные (37,8%) факторы, а у самых старших среди основных мотивов преобладают социальные (более 60%). Отношения с руководством, с коллективом определяются тем, будет ли вообще человек работать, поэтому все остальное уходит на второй план.

Таким образом, в зависимости от возраста существенно варьирует структура мотивов трудовой деятельности. И хотя заработок, материальные результаты, содержание труда продолжают оставаться основным мотивом у всех возрастных и социальных групп опрошенных, тем не менее, для каждой возрастной группы характерна своя специфика приоритетов. Причем отношение к труду непосредственно связано с характером или видами участия индивида в производственном процессе. Поскольку наемный работник не владеет ни материальными, ни финансовыми средствами, необходимыми для его работы, то степень осуществления контроля над ним, а значит независимость, автономность его в труде приобретают весьма относительный характер. Процесс его труда в основном определяет сам владелец средств производства (хозяин) или опосредованно его менеджер. Отчуждение от собственности, власти или от того и другого значительно сужает сферу возможностей для автономии, а следовательно, уменьшает объем и уровень автономии личности.

Проследим всю цепочку производственного цикла и определим, какова роль наемного работника в структуре производства. Важнейшими компонентами (функциями) производственного цикла являются: планирование задания, процесс труда, время выполнения задания, качество работы, использование конечного продукта. Наиболее жесткому контролю подчинены сегодня такие функции, как качество работы и использование конечного продукта, затем идут время выполнения, его планирование, а наименьший контроль испытывает работник в процессе труда.

Таким образом, контроль за производственной ситуацией имеет свою специфику: что производится, как производится, в каком количестве и т.д. — и в значительной степени определяется владельцем средств производства или его управляющим.

Нами изучалась также зависимость звеньев производственного цикла от социально-профессионального статуса работника. Для этого мы разделили выборочную совокупность на три группы. 1. Работники, выполняющие административно-управленческие функции (руководители первого и второго уровней) — категория наемных работников, наделенная функцией управления производством. Их труд подвержен наименьшему со стороны владельца средств производства контролю во всех звеньях производственного цикла. В свою очередь, контроль зависит и от уровня руководства: если контроль над планированием задания и процессом труда у руководителей второго уровня примерно такой же, как и руководителей первого уровня, то в таких звеньях, как выполнение задания, качество работы и использование результатов труда имеет место значительно больший контроль — в этом звене руководители подразделений менее автономны. 2. Работники, выполняющие квалифицированный умственный и конторский труд по сравнению с представителями первой группы наименее автономны во всех пяти производственных циклах — от планирования задания до использования результатов своего труда. Внутри этой группы различия проявляются достаточно четко: чем выше уровень образования и квалификации работника, тем более он автономен в труде, поэтому наиболее автономны в этой группе специалисты с высшим образованием, наименее — конторские служащие. 3. У работников, занятых квалифицированным

и неквалифицированным физическим трудом, нет жесткой зависимости автономии в труде от характера труда и квалификации. Более зависимы от контроля в процессе труда квалифицированные рабочие по сравнению с неквалифицированными, хотя контроль над временем выполнения задания, как и использованием результатов своего труда, примерно одинаковы. Квалифицированные рабочие значительно автономнее в планировании своего задания — в этом звене производственного процесса они независимее конторских служащих и специалистов и приближаются к труду руководителей второго уровня. Возможно, это объясняется тем, что на предприятиях квалифицированные рабочие часто выполняют функции мастеров, т.е. практического руководителя по отношению к менее квалифицированным рабочим.

Подытоживая сказанное, можно сделать вывод, что не существует наемного работника, полностью автономного или полностью неавтономного в труде. Автономность здесь носит относительный характер, показывая, насколько вообще условия производства определяют степень контроля над трудом респондентов, будь то руководитель или просто исполнитель.

Изучая процессы, происходящие в социальном развитии России, необходимо определить основное в происходящей трансформации общества, выделить и проанализировать те тенденции, которые имеют принципиальное значение. Развитие множественности форм собственности ставит собственника и производителя (наемного работника) в объективно неравное положение по отношению к средствам производства, порождает новые формы социальной дифференциации, формирует сложный комплекс новых социально-экономических интересов личностей, групп, классов. Наше внимание было обращено к процессу становления класса наемных работников — основной производительной силы общества. Необходимо было обозначить общие характеристики этой общности, ее объектности, качественной определенности, проанализировать формирующуюся систему социальных различий внутри нее.

Мы показали также природу этих различий, которые зависят от включенности работника в тот или иной сектор занятости, от его профессионального, образовательного уровня, возраста, должностного статуса. Принципиальной особенностью является то, что такой фактор, как должностной статус, формирует у своих носителей принципиально иное социальное положение практически во всех сферах жизнедеятельности.

Безусловно, приведенные в статье данные достаточно исторически конкретны. Тем не менее, по нашему убеждению, мы обозначили наиболее существенные процессы, которые происходят в социально-экономической, политической жизни страны, ибо субъектами этих процессов является общность, объединяющая более 90% занятого в экономике населения; более того, это достаточно интегрированная совокупность со своими созидательными, автономными, порой противоречивыми позициями. Динамизм развития этой общности непосредственно зависит от политического выбора действующей власти — именно она призвана создавать условия и возможности для граждан зарабатывать средства для удовлетворения своих потребностей; именно от нее зависит обеспечение рациональной занятости населения, рост его денежных доходов, в целом уровня и качества жизни.

ПРИМЕЧАНИЕ

- (1) По данным исследования, проведенного Институтом социологии РАН под руководством З.Т. Голенковой в Краснодаре в 2009 г. Выборка — квотно-маршрутная среди работающего населения. Были выделены следующие группы: рабочие ($N = 147$), специалисты ($N = 180$), руководители ($N = 58$), предприниматели ($N = 45$). Использовался также метод полуструктурированного интервью с предпринимателями. Основное направление анализа — сравнение социальных характеристик предпринимательства с наемными работниками.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д. Поли- и монозанятые в российском обществе: социально-структурный анализ // Экономическая социология. 2004. № 5.
- [2] Маслова И.С., Бараненкова Т.А., Кубишин Е.С. Неформальная занятость в России. М.: Наука, 2007.
- [3] Павленко В.А. Рынок труда, занятость и безработица. М.: МГУ, 2004.
- [4] Россия в цифрах. Краткий стат. сб. М.: Росстат, 2014.
- [5] Рязанцев И.П., Халиков М.С. Экономическая социология (региональный аспект). М.: МАКС Пресс, 2003.
- [6] Семенов В.С. О путях прогрессивного развития российского общества и цивилизации в XXI веке // Вопросы философии. 2007. № 4.
- [7] Социальная стратификация российского общества / Отв. ред. З.Т. Голенкова. М.: Издательство «Летний сад», 2003.
- [8] Социальные неравенства и социальная политика в современной России / Отв. ред. М.К. Горшков, Н.Е. Тихонова. М.: Наука, 2008.
- [9] Социальные проблемы трудовой занятости в Российской Федерации. М.: ИС РАН, 2009.
- [10] Труд и занятость в России. М.: Росстат, 2013.

THE SOCIAL DYNAMICS OF EMPLOYEES IN RUSSIA

Z.T. Golenkova, E.D. Igithanyan

Social Structure and Social Stratification Research Centre
Institute of Sociology RAS
Krzhizhanovsky str., 24/35-5, Moscow, Russia, 117259

The article describes the specific features of the socio-structural processes that take place in the Russian economy over the past decades, determine the dynamics of interaction between social groups, and change the criteria of social inequality and differentiation. The authors believe that the transformation of property relations in the Russian society led to a sharp polarization in income and changed the structure of employment. In the first part of the article, the authors analyze the employment by economic sectors, identify general characteristics of the labor market at different levels (macro- and micro-levels in the field of socio-economic and socio-labor relations). In the second part of the article, the authors on the basis of their own empirical studies estimate the positions of employees working in both the public and private sec-

tors, but focus on the private sector employees as a new social class. The authors describe how a class of employees is forming in Russia; indicate the general characteristics of this community, as well as the factors that determine the social differences within it, and the nature of these differences, which depend on the sector of employment, employee professional and educational level, his age, and job position.

Key words: employee; social and political potential; employment; the labor market; social and economic policies; social structure; social institutions; social differentiation.

REFERENCES

- [1] *Golenkova Z.T., Igithainjan E.D.* Poli- i monozanjatye v rossijskom obshhestve: socialno-strukturnyj analiz [Poly and mono-employed in the Russian society: socio-structural analysis]. *Eekonomicheskaja sociologija*. 2004. № 5.
- [2] *Maslova I.S., Baranenkova T.A., Kubishin E.S.* Neformalnaja zanjatost' v Rossii [Informal Employment in Russia]. M.: Nauka, 2007.
- [3] *Pavlenko V.A.* Rynok truda, zanjatost' i bezrobotitsa [Labor Market, Employment and Unemployment]. M.: MGU, 2004.
- [4] *Rossija v tsyfrach* [Russia in Numbers]. *Kratkij stat. sb.* M.: Rosstat, 2014.
- [5] *Rjazancev I.P., Halikov M.S.* *Eekonomicheskaja sociologija (regionalnyj aspekt)* [Economic Sociology (Regional Aspect)]. M.: MAKS Press, 2003.
- [6] *Semenov V.S.* O putjah progressivnogo razvitija rossijskogo obshhestva i civilizacii v XXI veke [Ways to the progressive development of Russian society and civilization in the XXth century]. *Voprosy filosofii*. 2007. № 4.
- [7] *Socialnaja stratifikacija rossijskogo obshhestva* [Social Stratification of Russian Society] / *Otv. red. Z.T. Golenkova*. M.: Izdatel'stvo «Letnij sad», 2003.
- [8] *Socialnye neravenstva i socialnaja politika v sovremennoj Rossii* [Social Inequality and Social Policy in Contemporary Russia] / *Otv. red. M.K. Gorshkov, N.E. Tihonova*. M.: Nauka, 2008.
- [9] *Socialnye problemy trudovoj zanjatosti v Rossijskoj Federacii* [Social Problems of the Employment in the Russian Society]. M.: IS RAN, 2009.
- [10] *Trud i zanjatost' v Rossii* [Labor and Employment in Russia]. M.: Rosstat, 2013.