



УДК 316.3

**СООБЩЕСТВО НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ В РОССИИ:
СПЕЦИФИКА СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ**

З. Т. Голенкова,

Е. Д. Игитханян

*Доктор философских наук, профессор,
заместитель директора,
кандидат философских наук,
ведущий научный сотрудник,
Институт социологии РАН,
г. Москва, Россия*

**COMMUNITY EMPLOYEES IN RUSSIA:
SPECIFICS OF SOCIAL DEVELOPMENT**

Z. T. Golenkova,

E. D. Igithanyan

*Doctor of Philosophical Sciences, professor,
deputy director,
Candidate of Philosophical Sciences,
Leading Researcher, Institute of Sociology,
Russian Academy of Sciences,
Moscow, Russia*

Abstract. The modern socio-economic situation in Russia, which is characterized by qualitative changes of ownership. The class of wage earners, the specificity of social development characterized by education, age, income, and other indicators. Formulated a conclusion that the further development of a class of employees will shape the social structure and stratification of Russian society in the near future.

Keywords: employees; social stratification; social status; labor market.

При реализации социально-экономической политики государства вскрываются проблемы, связанные с развитием социально-структурных процессов. Это связано с изменениями в отношениях собственности, появлением новых форм в системе властных отношений, резкой дифференциацией в уровне доходов различных групп населения. Наблюдается радикальная трансформация экономического потенциала социальных групп: формируются 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. Одновременно возрастает значение индивидуальной состоятельности в процессах социального продвижения людей к более высокому социальному статусу, формируются устойчивые связи, консолидирующие социальный потенциал общества [3].

Как видим, формируется 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, свои ролевые функции [7].

Современная социально-экономическая жизнь России характеризуется качественными изменениями форм собственности: на смену прежде монолитной государственной собственности пришло разнообразие форм. Например, в 2013 году доминирующей формой собственности стала частная (60,0 %). Затем, по убывающей – государственная и муниципальная (28,4 %), смешанная российская (5,9 %), совместная российско-иностранная (5,2 %), собственность общественных и религиозных организаций (0,5 %) [4].



При анализе занятости населения по секторам экономики выделяют 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]. Наиболее важная социально-экономическая функция неформального сектора состоит в том, что он амортизировал сокращение занятости в формальном секторе в 1990-е годы, давая части россиян возможность заработать, смягчив тем самым социальное напряжение в обществе [10]. Данный сектор охватывает 18,4 % общей численности занятого населения, а среди сельских жителей в зависимости от времени года составляет от 25,0 до 35,0 %.

Структура занятого населения по отраслям экономики характеризуется преобладающей долей занятых в сфере услуг, в отраслях, производящих товары (промышленность, сельское и лесное хозяйство, транспорт и связь, строительство), на основной работе было 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.

В России сегодня сокращение промышленной занятости становится результатом не только выталкивания из производства действительно избыточной рабочей силы, повышения производительности и интенсивности труда, закрытия остальных и ненужных производств. Наряду с этими процессами высвобождение работников происходит вследствие упадка и неприспособленности к рынку технически вполне развитых предприятий.

Охарактеризуем рынок труда России. Это социальный пласт, включающий показатели профессионально-квалификационной структуры занятого населения, динамики населения, экономической активности и безработицы, образовательного уровня занятости, стоимости рабочей силы и многие другие характеристики. Кризисные явления только обострили ситуацию в этой области [1].

Эффективность механизмов регулирования рынка труда противоречива, поскольку развитие социально-трудовых отношений непосредственно зависит от того, насколько они (механизмы) способны либо соответствовать, а значит, ускорять институциональные изменения в экономике, либо противоречить, а значит, препятствовать адекватности современным реалиям и породить 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.

Необходимость конкретного анализа всего комплекса проблем, связанных с развитием новых форм социальной дифференциации и интеграции, с изменениями в социальном положении отдельных групп и слоев населения, определяется многими причинами. С одной стороны, современную социальную структуру нельзя рассматривать как стабильное, устойчивое явление [9]. Продолжаются радикальные изменения в отношениях



собственности, распределении, общественной организации труда, в тенденциях и направлениях социальной мобильности. С другой стороны, трансформационные процессы привели к возникновению новых социальных общностей, их взаимосвязей, иерархии.

Отметим, что многообразие форм собственности породило новые формы социальной дифференциации, а объективное развитие современного общества неизбежно приводит к реализации такой социально-экономической модели, при которой внутренние механизмы структурообразования порождают адекватную социальную структуру [6].

Первый уровень дифференциации определен их реальным положением в мезоструктуре общества. Речь идет о таких сферах, как сектор занятости, отраслевая специфика, регион обитания, то есть 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 таких структур, 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, работники по функциональным особенностям их непосредственной социально-трудовой деятельности, а именно: 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 [8].

Авторы изучали наемных работников, занятых в государственном и в негосударственном секторах экономики (ООО, АО, ЗАО, ЧП). По нашим данным, негосударственный сектор привлекателен для лю-

дей молодых возрастов: Например, 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) значительная доля работников, имеющих профессиональное образование – среднее специальное или высшее 66 %, против 55,2 % в негосударственном секторе. В последнем секторе более представительна категория работников, имеющих различные уровни среднего общего образования (полного и неполного). То есть 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 особые черты образовательного и социально-профессионального состава занятых в них работников. Отчасти эти особенности определяются спецификой отраслевой структуры – сдвигом 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 расчленения по этому критерию, но и появле-



ние фундаментальных изменений 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, имеющие в наличии средства для приобретения необходимых продуктов питания, одежды, товаров длительного пользования; состоятельные – те, кто располагает 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 здесь значительно превышает половину, а состоятельных – не более 2–3 %. Во-вторых, большая доля «бедных» – в государственном секторе, а «среднеобеспеченных» почти на 9 % больше в негосударственном секторе. По данным исследования, проведенного Институтом социологии РАН под руководством З. Т. Голенковой в Краснодаре в 2009 году. 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.

Рассмотрим еще один вид дифференциации по материальному положению наемных работников – в зависимости от социально-профессионального статуса. В общем массиве опрошенных было выделено 7 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 исследования показывает, что основная масса опрошенных формирует главным образом две первые доходные группы: бедных и среднеобеспеченных. Удельный вес бедных доминирует в общей совокупности. Варьируется он от 75,9 % среди рабочих неквалифицированного труда до 37,5 % среди 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; их число в 11,5 раз превосходит специалистов с высшим образованием и в 7 раз – специалистов со средним образованием. Таким образом, директорский корпус, вообще управленческое звено, становится неформальным собственником и распорядителем производственных и иных ресурсов. Налицо разительная дифференциация доходов рядовых сотрудников и администрации, руководителей, которые произвольно устанавливают себе завышенные оклады. Выявлены существенные различия в материальном положении анализируемых 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 в соотношении между специалистами в государственном и негосударственном секторах. 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 значительная, она все же существует.

Группа среднеобеспеченных в большей степени представлена занятыми 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, происходящих в ее среде, то порой забываем, что следствием этих трансформаций 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 – 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-управленческими структурами предприятий и организаций, что

позволило ему занять особое место в системе материального распределения.

Социальное самочувствие. Речь идет об адаптационных возможностях населения к происходящим переменам, как о 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 их воспринимающая («не все идет хорошо, но пока еще можно терпеть»), третья – негативно воспринимающая («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.

Эта тенденция достаточно типична. По данным ВЦИОМ на основе регулярных исследований социально-экономической и политической ситуации в стране, адаптация населения в целом носит стабильный характер: респонденты пытаются приспособиться к этим изменениям. И таких большинство.

Рассмотрим дифференцирующее влияние на социальное самочувствие других факторов.

Возраст. Здесь картина несколько иная: молодые (до 35 лет) в этом отношении заметно отличаются от 35–55-летних и лиц старше 55 лет. Более позитивно оценивают ситуацию молодые. 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 по-прежнему стабильна и наиболее представительна (около 80 % в том и другом секторе). Средний возраст дает некоторое плавное снижение



(по сравнению с молодыми) удельного веса первой группы и увеличение группы третьей. Вторая здесь представительна. 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.

Образование. Проанализируем теперь особенности социального самочувствия респондентов, имеющих различный образовательный уровень. Образование так же, как и возраст, дифференцирует работников по анализируемой характеристике. К позитивным оценкам склонны наиболее образованные респонденты. Здесь доля первой группы в 3,5 раза больше, чем среди 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, не сводимый исключительно к уровню дохода, к осознанию себя бедным, среднеобеспеченным или обеспеченным.

Подытоживая сказанное, можно сделать вывод, что не существует наемного работника полностью автономного или полностью неавтономного в труде. Автономность здесь носит относительный характер, она показывает, 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 не-

равное 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 между отдельными элементами. 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 почти во всех сферах жизнедеятельности. Дальнейшее развитие класса наемных работников будет определять облик социальной структуры и стратификации российского общества в ближайшем будущем.

Статья подготовлена при поддержке РГНФ, проект № 14-03-00306а.

Библиографический список

1. Голенкова З. Т., Игитханян Е. Д. Поли- и мноразрядность в российском обществе: социально-структурный анализ // Экономическая социология. – 2004. – № 5.
2. Неформальная занятость в России / И. С. Маслова, Т. А. Бараненкова, Е. С. Кубишин. – М. : Наука, 2007.
3. Павленко В. А. Рынок труда, занятость и безработица. – М. : МГУ, 2004.
4. Россия в цифрах : Краткий стат. сборник. – М. : Росстат, 2014.
5. Рязанцев И. П., Халиков М. С. Экономическая социология (региональный аспект) : учебное пособие. – М. : МАКС Пресс, 2003.
6. Семенов В. С. О путях прогрессивного развития российского общества и цивилизации в XXI веке // Вопросы философии. – 2007. – № 4. – С. 94–113.



7. Социальные неравенства и социальная политика в современной России / отв. ред. М. К. Горшков, Н. Е. Тихонова. – М. : Наука, 2008.
8. Социальные проблемы трудовой занятости в Российской Федерации. – М. : ИС РАН, 2009.
9. Социальная стратификация российского общества / отв. ред. З. Т. Голенкова. – М. : Издательство «Летний сад», 2003.
10. Труд и занятость России. – М. : Росстат, 2013.
4. Rossiya v tsifrah : Kratkiy stat. sbornik. – М. : Rosstat, 2014.
5. Ryazantsev I. P., Halikov M. S. Ekonomicheskaya sotsiologiya (regionalniy aspekt) : uchebnoe posobie. – М. : MAKS Press, 2003.
6. Semenov V. S. O putyakh progressivnogo razvitiya rossiyskogo obschestva i tsivilizatsii v XXI veke // Voprosy filosofii. – 2007. – № 4. – S. 94–113.
7. Sotsialnyie neravenstva i sotsialnaya politika v sovremennoy Rossii / отв. ред. М. К. Gorshkov, N. E. Tihonova. – М. : Nauka, 2008.
8. Sotsialnyie problemyi trudovoy zanyatosti v Rossiyskoy Federatsii. – М. : IS RAN, 2009.
9. Sotsialnaya stratifikatsiya rossiyskogo obschestva / отв. ред. Z. T. Golenkova. – М. : Izdatelstvo «Letniy sad», 2003.
10. Trud i zanyatost Rossii. – М. : Rosstat, 2013.

Bibliograficheskiy spisok

1. Golenkova Z. T., Igithanyan E. D. Poli- i monozanyatiye v rossiyskom obschestve: sotsialno– strukturniy analiz // Ekonomicheskaya sotsiologiya. – 2004. – № 5.
2. Neformalnaya zanyatost v Rossii / I. S. Maslova, T. A. Baranenkova, E. S. Kubishin. – М. : Nauka, 2007.
3. Pavlenko V. A. Ryinok truda, zanyatost i bez-rabotitsa. – М. : MGU, 2004.

© Голенкова З. Т., Игитханян Е. Д., 2016