

З.Т. ГОЛЕНКОВА, Е.Д. ИГИТХАНИЯ

НАЕМНЫЕ РАБОТНИКИ. НЕКОТОРЫЕ ЧЕРТЫ ФОРМИРУЮЩЕГОСЯ КЛАССА

ГОЛЕНКОВА Зинаида Тихоновна - доктор философских наук, профессор, зам. директора Института социологии РАН. ИГИТХАНИЯ Елена Давыдовна - кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник того же института.

Необходимость конкретного анализа 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. Продолжаются радикальные изменения в отношениях собственности, распределении, общественной организации труда, в тенденциях и направлениях социальной мобильности. С другой, трансформационные процессы привели к возникновению новых социальных общностей, их взаимосвязей, иерархии. Суть всех изменений - экономические преобразования в период постсоветской модернизации [1], которые качественно преобразили социально-структурные и другие отношения, крайне обострив и углубив имущественную дифференциацию, поляризовав интересы и политические предпочтения социальных групп. На смену огосударственной экономике пришла многосекторная с широким спектром форм - государственная, частная, муниципальная, арендная, акционерная, смешанная и т.д. Разгосударствление и приватизация привели к рождению новой социальной структуры, где на разных полюсах размещаются владельцы материальных элементов труда, средств производства и те, кто ими не владеют. Появились предприниматель и наемный работник у государства или у частного предпринимателя.

Итак, множественность форм собственности порождает новые формы социальной дифференциации, ставит собственника и работника в объективно неравное положение к средствам производства, формирует 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.

Таково, с нашей точки зрения, принципиальное состояние социально-структурных отношений трансформирующегося российского общества, позволяющее вычлнить один из основных социальных классов - наемных работников. Дальнейший анализ будет посвящен тенденциям его развития и воспроизводства, типологическим чертам и особенностям. Научный интерес к данной проблеме в настоящее время особенно велик, тем более, что возникла возможность не только теоретического осмысления, но и эмпирического изучения этих процессов [2].

Наемные работники в России, как элемент макроструктуры общества, представляют собой социально дифференцированную часть населения. В начале 2001 г. они составляли 92,2% всего занятого населения страны [3].

Первый уровень дифференциации определен их реальным положением в мезоструктуре общества. Речь идет о наемных работниках государственного, частного, или

иных секторов, занятых в различных отраслях народного хозяйства, проживающих в тех или иных регионах страны. В данном случае объектом анализа выступают наемные работники таких сфер как регион, сектор, отрасль.

Второй уровень. Микроструктура дифференцирует работников, во-первых, по властным взаимосвязям. В этом случае объектом анализа являются группы организаторов-руководителей разного уровня и исполнители; во-вторых, 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. Последние выступают как субклассовые категории.

Реальность анализируемой нами классовой общности определяется ее объективным положением в системе социально-структурных отношений общества, специфическими статусно-ролевыми функциями, социальной мобильностью, другими, вполне измеряемыми характеристиками. Разумеется, этой схемой не объясняется вся социальная структура российского общества. На эту схему "накладываются" иные критерии дифференциации, связанные с построением стратификационно-слоевой модели. Базовым социальным процессом здесь является формирование среднего слоя, включающего наиболее квалифицированные, образованные и высокодоходные группы наемных работников. Но это - тема самостоятельного исследования.

Социально-статистический фон исследования. В 2000 г. доминирующей формой собственности является частная (46,8% всех занятых в народном хозяйстве); удельный вес государственной вместе с муниципальной составляет 38,1%; собственность общественных организаций - 0,7%; смешанная (без иностранного участия) - 13,0%; смешанная (с участием иностранного капитала) - 1,4% [5].

Основную часть занятого населения занимают работающие по найму - наемные работники. К этой категории населения относятся лица, которые выполняют работу по трудовому договору (письменному или устному, подразумевающему трудовой договор), гарантирующий базовое вознаграждение. Основные фонды, некоторые или все инструменты, помещения, которые использует работник в процессе труда, могут принадлежать другим лицам. Деятельность работника может осуществляться под непосредственным контролем владельца или лиц, определенных владельцем и работающим у него по найму. Избранные или утвержденные на оплачиваемую должность лица, включая руководителей, управляющих деятельностью организации от имени владельца, считаются наемными работниками [6]. Данное разъяснение раскрывает такие характеристики наемных работников, как состав, правовой статус, автономия труда, особенности трудовой деятельности, принципы вознаграждения.

Начиная с 1997 г. и до конца 1999 г. наблюдается относительный рост занятости в промышленности (в 1,01 раза), торговле (1,06), здравоохранении (1,07), образовании (1,02), управлении (1,11). В то же время, падает доля занятых в сельском хозяйстве (в 1,12 раза), на транспорте (1,01), строительстве (1,1), жилищно-коммунальном хозяйстве (1,17), культуре и науке (1,12), финансах - 1,07 раза [7].

Сохраняется приоритет одних отраслей экономики над другими. Об этом свидетельствует соотношение общероссийского уровня средней заработной платы (100%) и заработной платы в: промышленности - 127%; строительстве - 110%; сельском хозяйстве - 31%; на транспорте - 135%; торговле, общественном питании - 67%; жилищном хозяйстве - 89%; здравоохранении, физкультуре, социальном обеспечении - 58%; образовании - 55%; культуре, искусстве - 58%; науке и научном обслуживании - 114%; финансах, страховании - 491%; управление — 106% (по состоянию на начало 2001 г.) [8]. Таким образом, по данному показателю среди приоритетных отраслей выделяются финансы и страхование, транспорт, промышленность, наука и научное обслуживание, строительство [8].

Отметим, что остается существенный разрыв в уровне благосостояния отдельных

групп. Так, в 2001 г. на долю 10% наиболее обеспеченных слоев приходилось 31,6% общего объема денежных доходов; в январе - сентябре 2000 г. - 32,5%, а на долю 10% менее обеспеченных - 2,3% (в 2000 г. - 2,4%) [9].

Динамика структуры наемных работников по уровню образования свидетельствует о том, что за последние три года (1999-2001) происходит преимущественный рост доли лиц, имеющих профессиональное образование различного уровня: высшего - в 1,04 раза; неполного высшего - в 1,04; среднего - в 1,17%; начального - в 1,22 раза. В то же время сокращается контингент с полным общим средним в 1,2 раза и основным общим - в 1,02 раза, то есть с непрофессиональным образованием [10]. Таким образом, очевидна тенденция профессионализации: важно соответствовать инфраструктуре рынка, получить ту профессию, которую можно выгодно "продать". Таковы некоторые общие социально-статистические особенности развития новой классовой общности - наемных работников.

Эмпирическая база исследования

Для анализа мы использовали данные, полученные в результате проведения социологических исследований в Тюменской области (г. Нижневартовск, октябрь 2000 г.) опрошено 732 человека; в Ростовской области (январь 2001 г.) - 550; в Нижегородской области (март 2001 г.) — 680 человек. В выборку были включены работающие по найму, дифференцированные по полу, возрасту, образованию, социальному и профессиональному статусу, сектору занятости, другим характеристикам, позволяющим оценить общую композицию анализируемой совокупности, соотношение составляющих ее социальных групп, их ролевые функции в общественном развитии.

Исследованием предусматривалось изучение наемных работников, занятых в государственном и в негосударственном секторах экономики (ООО, АО, ЗАО, ЧП).

По нашим данным, негосударственный сектор более привлекателен для молодых людей. Так, в Нижегородской области молодежи до 35 лет в 1,3 раза больше, чем в государственном секторе. Лиц старшего возраста - в 1,2 раза меньше. Наибольшую долю среди занятых как в государственном, так и в негосударственном секторах составляют работники среднего возраста — более 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) составляет 66% против 55,2%. В негосударственном - более представительна категория работников, имеющих различные уровни среднего общего образования (полного и неполного). То есть, среди молодежи, составляющей значительную долю работников, многие еще получили и 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 - 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 появление фундаментальных изме-

Таблица 1

Распределение опрошенных по уровню материального положения и секторам занятости (в% к числу опрошенных по группам)

Сектор занятости	Доходные группы		
	Бедные	Среднеобеспеченные	Состоятельные
Государственный	65,5	32,3	2,1
Негосударственный	56,8	40,2	3,0

нений в механизмах регулирования дохода, его величины и в имущественной дистанции между различными социальными группами наемных работников.

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* - имеют в наличии средства 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"). Конкретные данные, характеризующие положение разных групп по уровню доходов в государственном и негосударственном секторах, представлены в таблице 1.

Данные свидетельствуют, во-первых, о том, что 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" падает на государственный сектор, а "среднеобеспеченных" почти на 9% больше в негосударственном секторе.

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).

Исследование 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 1 уровня.

Материальное положение руководителей 1 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 2 уровня, в 11,5 раз превосходит специалистов с высшим образованием, и в 7 раз — специалистов со средним. Объясняется это тем, что 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. Положение специалистов довольно жалкое. Профессионалы - основа существования и функционирования любого производства - состоят преимущественно из людей бедных (более половины) и среднеобеспеченных (менее половины). Иначе говоря, процесс обнищания одной части населения наемных

Распределение опрошенных по доходным группам, социально-профессиональному статусу и секторам занятости
(в % к числу опрошенных соответствующего сектора)

Социально-профессиональные группы	Доходные группы					
	Бедные		Среднеобеспеченные		Состоятельные	
	Государственный сектор	Негосударственный	Государственный сектор	Негосударственный	Государственный сектор	Негосударственный
Руководители 1 уровня	28,5	42,8	54,9	42,9	16,6	14,3
Руководители 2 уровня	50,0	43,0	50,0	53,5	0,0	3,5
Спец. с высш. образованием	59,5	32,3	36,3	65,1	4,2	2,5
Спец. со ср. образованием	63,4	35,5	33,3	62,5	3,3	2,0
Канц. служащие	67,1	45,7	32,9	51,5	0,0	2,8
Рабочие квалифиц.	62,5	60,2	37,5	39,8	0,0	0,0
Рабочие неквалифиц.	59,4	51,0	37,3	49,0	3,3	0,0

работников сосуществует с обогащением другой части, интенсифицируя процесс социальной дифференциации российского общества. О существенных различиях в материальном положении анализируемых социально-профессиональных групп, занятых в различных секторах экономики, свидетельствуют данные таблицы 2.

Большая доля бедных занята в государственном секторе. Это - представители практически всех анализируемых групп, начиная от руководителей 1 уровня, кончая неквалифицированными рабочими. Особенно заметны различия в соотношении между специалистами государственного и негосударственного секторов. 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 1 уровня, которых в государственном секторе в 1,3 раза больше (кстати, их больше и среди состоятельных). И все же приходится отмечать незавидное положение специалистов (интеллектуалов) 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. В основном это - руководители 1 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.

Завершая этот сюжет, хотелось бы обратить внимание на материальное положение руководителей 1 уровня государственного сектора. Оно заметно отличается от положения аналогичной группы негосударственного сектора. Среди них меньшая доля

Распределение опрошенных по группам социального самочувствия и секторам экономики (в%к числу опрошенных по группам)

Группы социального самочувствия	Сектор занятости	
	Государственный	Негосударственный
1-я - "все идет хорошо"	1,6	2,3
2-я - "не все идет хорошо, но пока еще можно терпеть"	77,7	82,2
3-я - "терпеть такое положение уже невозможно"	20,7	15,5

бедных (в 1,5 раза), и большая - состоятельных (в 1,16 раза). Вывод очевиден, уровень оплаты труда в негосударственных структурах практически не регламентируется, что и определяет возможность манипулирования им по различным категориям занятости.

События последнего десятилетия коренным образом меняют не только материальное положение людей и его субъективное восприятие, но и более широкий спектр социальных отношений.

Социальное самочувствие

Речь идет об адаптационных возможностях 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").

Судя по полученным данным (табл. 3), 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, хотя доля последних достаточно велика - более чем каждый пятый в государственном секторе и каждый шестой - в негосударственном.

Эта тенденция достаточно типична. Так, по данным ВЦИОМ, адаптация населения в целом по стране также носит стабильный характер: респонденты пытаются приспособиться к этим изменениям. И таких большинство [11].

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 старше 55-летних. 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). Средние возраста дают некоторое плавное снижение (по сравнению с молодыми) удельного веса первой группы и увеличение 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. Данные таблицы 4 свидетельствуют о том, что образование так же, как и возраст, дифференцирует работников по анализируемой характеристике. К пози-

Таблица 4

Распределение опрошенных по группам социального самочувствия и уровню образования

(в % к числу опрошенных по группам)

Группы социального самочувствия	Уровень образования			
	Неполное среднее	Среднее общее	Среднее специальное	Высшее, н/высшее
1-я - "все идет хорошо"	0,0	1,9	0,9	4,9
2-я - "не все идет хорошо"	80,4	76,5	82,3	83,7
3-я - "терпеть такое положение невозможно"	19,6	21,6	16,8	11,4

Таблица 5

Распределение опрошенных по социально-профессиональному статусу и группам социального самочувствия

(в % к числу опрошенных по группам)

Группы социального самочувствия	Социально-профессиональный статус						
	Руководители 1 уровня	Руководители 2 уровня	Специалисты с высшим образов.	Специалисты со ср. образов.	Канцелярские работники	Работники квалиф. цир.	Работники неквалиф. цир.
1 гр. - "все идет хорошо"	11,1	6,0	5,2	2,3	2,3	0,6	0,0
2 гр. - "не все идет хорошо"	85,6	86,2	83,8	83,6	82,7	81,2	69,7
3 гр. - "терпеть нельзя"	3,3	7,8	11,0	14,1	15,1	18,2	30,3

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

Анализируя данные таблицы 5, можно заключить, что "социальное самочувствие" достаточно сложный показатель социального мироощущения, и он не сводим исключительно к уровню дохода, к осознанию себя бедным, среднеобеспеченным или обеспеченным. Так, отнесли себя к категории бедных 37,5% руководителей 1-го уровня, в то время как к группе третьей социального самочувствия лишь 3,3%, среди руководителей второго уровня соответственно - 40,6% и 7,8%, среди специалистов с высшим образованием - 56,4% и 11% и т.д. В то же время доля лиц почти всех групп, соотносительно с первой группой социального самочувствия, выше доли тех, кто оценивает свое материальное положение как обеспеченное.

Таким образом, 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 - оценка 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 ответы распределили 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 или негосударственном секторе ориентация по существу совпадает (с небольшим опережением материальных). Доля идейной мотивации незначительна (от 10 до 15% в зависимости от сектора занятости).

Существенные коррективы привносит 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 варьируется 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.

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, от власти, или от того и другого значительно сужает сферу возможностей для автономии, а, следовательно, уменьшает объем и уровень самоуправления личной независимости работника.

Проследим 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 такие функции как качество работы и использование конечного продукта, затем идут - время выполнения, его планирование и 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 реализации этой цели мы разделили всю выборочную совокупность на три группы.

Работники, выполняющие административно-управленческие функции (руководители 1 и 2 уровня) - 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 2-го уровня примерно такой же, как и руководителей 1-го 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.

Работники, выполняющие квалифицированный умственный и конторский труд. По сравнению с представителями первой группы они 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. Так, наиболее автономны в этой группе специалисты с высшим образованием, наименее - конторские служащие.

Работники, занятые квалифицированным и неквалифицированным физическим трудом. Здесь нет жесткой зависимости автономии в труде от характера труда и квалификации. Более зависимы от контроля в процессе труда квалифицированные рабочие по сравнению с неквалифицированными. Здесь первые менее автономны. А контроль над временем выполнения задания, так же, как и использованием результата своего труда примерно одинаковы. Квалифицированные рабочие значительно автономнее в планировании своего задания. В этом звене производственного процесса они независимее конторских служащих, а также специалистов и приближаются к труду руководителей 2-го уровня. Возможно, это объясняется тем, что на предприятиях квалифицированные рабочие часто выполняют функции мастеров, то есть руководителя по отношению к менее квалифицированным рабочим.

Подытоживая сказанное, можно сделать вывод о том, 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.

Наше внимание было обращено к процессу становления класса наемных работников - основной производительной силы общества. Необходимо было показать не только существование этой общности, ее объектности, качественной определенности, но и 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 практически во всех сферах жизнедеятельности.

Дальнейшее развитие класса наемных работников будет определять облик социальной структуры и стратификации российского общества в ближайшем будущем.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. См.: *Беляева Л.А.* Социальная модернизация в России в конце XX века. М., 1997.
2. См.: *Гордон Л.А.* Положение наемных работников в России 90-х годов. Социально-трудовые исследования. Вып. 7. М., 1997; *Тихонова Н.Е.* Факторы социальной стратификации в условиях перехода к рыночной экономике. М., 1999; *Щербакова Л.И.* Наемные работники на производстве и институционализация новых функций и ролей // Сб. научных трудов. Южно-росс. гос. ун-т. Новочеркасск, 2001.
3. Обследование населения по проблемам занятости. Февраль 2001 г. М.: Госстат, 2001 г. С. 50.
4. См.: *Шкаратан О.И., Сергеев Н.В.* Реальные группы, концептуализация и эмпирический расчет // Обществ. науки и современность. 2000. № 5.

5. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2001. Госкомстат. М., 2001. С. 69.
6. См.: Обследование населения по проблемам занятости. 2001. Февраль. С. 13.
7. Обследование населения по проблемам занятости. 2000. Февраль. С. 17.
8. Социально-экономическое положение России. 2001. Янв.-февр. Вып. 2. М.: Госкомстат РФ, 2001. С. 176, 186.
9. Социально-экономическое положение России, 2001. С. 225.
10. Обследование населения по проблемам занятости. С. 37.
11. Общественное мнение 2000 (по материалам исследования). М.: ВЦИОМ, 2000. Декабрь. С. 13-14.