Саркулова Альбина Тохтамысовна – аспирант ГОУ ВПО «Саратовского государственного технического университета» (г. Саратов). E-mail: gh@techn.sstu.ru

A.T. Sarkulova

Hired workers: some features of the social portrait

The article is devoted to the analysis of the social group of «hired workers». The basic characteristics of hired workers and the aspects of social differentiation of the given group in the social space are considered. In the article the importance of studying of the labor life of hired workers for the improvement of the quality of life of the working population, for carrying out of the effective social policy at all levels of the management is underlined.

Keywords: hired workers, social differentiation, quality of working life, labor strategy.

Наемные работники: некоторые черты социального портрета

Статья посвящена анализу социальной группы «наемных работников». Рассматриваются основные характеристики наемных работников и аспекты социальной дифференциации данной группы в социальном пространстве. В статье подчеркивается важность изучения трудовой жизни наемных работников для повышения качества жизни работающего населения, для проведения эффективной социальной политики на всех уровнях управления.

Ключевые слова: наемные работники, социальная дифференциация, качество трудовой жизни, трудовые стратегии.

На протяжении последних двух десятилетий происходят изменения во всех сферах российского общества: политической, экономической, социальной, культурной, духовной. Результатами трансформационных процессов стало возникновение новых социальных общностей, групп, их взаимосвязей. Суть всех изменений – политико-экономические преобразования в период постсоветской модернизации, качественно преобразившие социально-структурные и другие отношения, особо обострив и углубив имущественную дифференциацию, поляризовав интересы и политические предпочтения социальных групп [2, с. 25]. В современном мире все более четко стала проявляться группа предпринимателей (работодателей) и наемных работников (работающих по найму, «наймитов»), работодателем которой выступает государство либо частный предприниматель.

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 [3, с. 42]. Сегодня можно сказать, что одной из основной социальной группы в социальной структуре трансформирующегося российского общества является группа (или в исследованиях других авторов – класс) наемных работников, которая, в свою очередь, дифференцирована по различным признакам: социально-экономическому, социально-демографическому и т. п.

Каков социальный портрет «наемного работника», интересы и ценности, трудовые стратегии? Ответы на поставленные вопросы, безусловно, важны, ведь данная группа занимает значительное место в социальной структуре современного общества и, в конечном счете, отражает облик российского социума.

Интересным, на наш взгляд, представляется рассмотрение интерпретаций россиянами понятия «наемный работник» (табл. 1).

Таблица 1

Интерпретации населением понятия «наемный работник»

Работающий на другого Работающий на частного собственника, хозяина Работающий на богатого	*«На частников работает»; «выполняет работу за деньги у частного лица»; «который работает не от госпредприятий, но на хозяина»; «когда хозяин нанимает на работу человека»; «кто работает у частного предпринимателя»; «работающий, а не владелец» …* *«Нанимают богатые, чтобы на них работали»; «идешь к богатому и нанимаешься на работу»; «богатый человек нанял – и платит» …*
Работающий по найму, нанятый	*«Его наняли на работу»; «когда человек сам добровольно нанимается на работу»; «нанимается и работает»; «добровольно нанимающийся на работу человек»; «в разных формациях имеет свое значение, но всегда человек, который нанялся выполнять какую-то работу» …*
Подневольный труд Раб	*«Как раб»; «крепостной»; «как раньше рабов брали, так и сейчас»; «наемный работник – это тот же раб»; «как слуга, раб*

Батрак	*«добровольное рабство»»...* *«Батраки, которые работают на хозяина»; «как холоп к хозяину нанимается»; «на кого батрачишь»; «и батрак, и кто-то еще»….*
Работающий за деньги	*«За труд получают деньги»; «за деньги работа»; «выполняющий за деньги работу человек»; «который выполняет работу за деньги»; «когда зарабатывает деньги»; «за любые деньги выполняет любую работу»; «выполняет ту работу, за которую получает деньги»…*
Работающий по контракту, договору	*«Договорная система»; «когда нанимаются на трудовых соглашениях»; «когда работник заключает контракт»; «заключение договора с работодателем, где он отмечает условия труда»; «когда человек нанимается на работу по договору»; «лицо, работающее по трудовому договору»…*
Бесправный работник	*«Когда у человека нет прав»; «наемный работник – это бесправный человек»; «ему могут и не заплатить»; «рабочий ничем не защищен»; «обманывают их»; «наняли работника, а не нужен – уволили»; «без трудовой книжки, без нормальной зарплаты»; «без социального пакета»; «бесправие человека»….*
Временный работник	*«На определенное время требуется рабочий»; «кто устраивается на временную работу»; «временная работа, халтура»; «временно работающий на кого-то»…*
Все работающие	*«Мы все наемные трудяги»; «принятый на работу человек»; «мы все наемные работники на частных и государственных предприятиях»; «обычные люди»; «каждый работающий где-либо»; «любой работник»; «все люди – наемные работники»; «мы все наемные работники, если на кого-то работаем (государство или человека)»…*
Дешевая рабочая сила, эксплуатация	*«Пашешь, пашешь – а ничего не получаешь»; «бесплатный труд»; «дешевая рабочая сила»; «когда у людей зарплата ниже прожиточного*

	минимума»; «бесплатная рабочая сила»; «будет работать на хозяина, где ему не будут платить, кормить, а только унижать»; «пашет день и ночь на хозяина – и получает копейки»….
Приезжие	*«Которому деться некуда – ни прописки, ничего, – а в других регионах жить невозможно, вот он и нанимается, не глядя»; «когда не хватает для работы людей, берут приезжих»; «иностранный работник»; «иногородний работник в Москве, т. к. москвичи на работу не идут»; «рабочие, приехавшие из стран ближнего зарубежья»…*
Другое	*«Типа продавцов на рынке»; «это всегда было»; «это раньше их нанимали, а сейчас у нас, по-моему, нет таких работников»; «всегда были наемники»; «армия»…*

Источник: Фонд «Общественное мнение», 2001 год, 1500 респондентов.

В представленной статье под наемными работниками будем понимать людей, выполняющих работу по трудовому договору, не являющихся собственником предприятия, в котором они работают. Избранные или утвержденные на оплачиваемую работу, должность лица, включая руководителей, управляющих деятельностью организации от имени владельца, считаются наемными работниками [7, с. 3]. При этом, данное разъяснение раскрывает такие характеристики наемных работников, как: состав, правовой статус, автономия труда, особенности трудовой деятельности, принципы вознаграждения.

Наемные работники в России как значительный элемент макроструктуры общества представляют собой социально дифференцированную часть населения. В условиях кризиса (начало 2009 года) они составляли 91,4% всего занятого населения страны. Сегодня в посткризисный период доля наемных работников в России составляет 94,4% всего занятого населения страны [7, с. 17].

Дифференциация наемных работников в социальном пространстве определяется их социальным статусом. Индикаторами социального статуса являются:

1) административная и политическая власть;
2) объем и характер доходов;
3) моральное вознаграждение, престиж, влияние (духовная власть);
4) условия труда;

5) перспективы, открываемые данной позицией для вертикальной восходящей социальной мобильности;

6) свободное время [4, с. 37].

Согласно исследованиям З.Т. Голенковой, Е.Д. Игитханян, первый уровень дифференциации определен реальным положением наемных работников в мезоструктуре общества. Речь идет о наемных работниках государственного, частного и иных секторов, занятых в различных отраслях народного хозяйства, проживающих в различных регионах страны. Вторым уровнем является микроструктура, дифференцирующая работников по властным связям, по функциональным особенностям их непосредственно социально-трудовой деятельности [3, с. 42 – 43].

По данным исследования В.А. Аникина, автономность в принятии различных решений на работе отражает неравенство между представителями физического и нефизического труда [1, с. 51.]. Группа россиян, относительно независимых в принятии решений по вопросам содержания своей работы, включает предпринимателей и самозанятых, руководителей всех уровней и специалистов. В то же время, жесткая регламентация работы характерна, в основном, для рабочих (вне зависимости от их квалификации). Однако, учитывая, что независимость в принятии решений вызывает слабую озабоченность среди работающего населения, можно сказать, что эта сторона не выступает полем, где происходит актуализация неравенств между физическим и умственным трудом [1, с. 52]. Возможно, одной из причин данного явления выступает неудовлетворенность материальной стороной трудовой деятельности, которая отодвигает на второй план наличие или перспективу самостоятельного принятия решения, владение работником определенного ресурса влияния у себя на работе. Вместе с тем, 61% работающего населения отмечает, что от их мнения на работе практически ничего не зависит.

Таким образом, 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 (будь то руководитель или рядовой работник) [3, с. 46].

В настоящее время труд становится во многом средством выживания, а не средством самореализации, трансформируя поведение и общественное сознание наемных работников. Многочисленные исследования показывают, что работа сверхурочно, поиск дополнительного заработка необходимы для содержания семьи, удовлетворения своих потребностей. При этом, уровень оплаты труда наемных работников дифференцирован, в зависимости от сектора занятости, профессиональной и отраслевой принадлежности, региона проживания.

Наемные работники различаются и по социально-демографическому критерию. В частности, рассмотрим различия в уровне оплаты труда по гендерному признаку. В сегодняшних условиях заработная плата женщин, в среднем, на 35% ниже уровня оплаты труда мужчин[1]. Освобождение заработной платы от каких-либо ограничений, кроме рыночных, привело к более высокой оценке мужского труда. Дискриминация в оплате труда женщин присутствует во всех отраслях, даже в тех, где преобладает женский труд. Анализ результатов выборочных обследований показывает, что, чем ниже доля женщин, занятых в отрасли, тем выше величина разрыва в заработках между полами. В традиционно «мужских» отраслях, где численность мужчин составляет более 60% (добыча полезных ископаемых, производство и распределение электроэнергии, газа и воды, транспорт), заработная плата женщин на 20 – 30% ниже. В так называемых «женских» отраслях (образование, здравоохранение), где численность женщин составляет более 75%, в целом, уровень оплаты труда в 2 раза ниже, а заработная плата женщин на 14 – 17% ниже, чем у мужчин.

Если рассматривать уровень оплаты труда в разрезе профессиональных групп работников, здесь также наблюдается аналогичная ситуация: в группе «руководители организаций и их структурных подразделений (служб)» заработная плата у женщин, в среднем, на 30% меньше, чем у мужчин; «специалисты высшего уровня квалификации» – на 25% (численность женщин составляет в данной группе более 70%); «специалисты среднего уровня квалификации» – на 43% (численность женщин – более 80%); «неквалифицированные рабочие» – на 13% (численность женщин – 70%).

Гендерный разрыв в оплате труда является «острым» вопросом не только для России, но и для других стран мира. Например, в Германии женщины, в среднем, на 20% получают меньше, чем мужчины [www.frauenlohnspiegel.de]. При этом называются различные причины: частые перерывы в трудовой деятельности, сокращение опыта работы, а также наличие меньшего количества руководящих должностей для женщин.

Для решения проблемы сохраняющегося неравенства в оплате труда между мужчинами и женщинами необходима реализация комплекса мер: увеличение минимального размера оплаты труда, обеспечение соблюдения равноправия при трудоустройстве, содействие женщинам в продвижении по карьерной лестнице в более высокооплачиваемых профессиях, проведение более гибкой политики на рабочем месте, учитывающей интересы семейных работников.

[1] См. Средняя начисленная заработная плата работников по категориям персонала и профессиональным группам (по результатам выборочного обследования организаций за октябрь 2009 г.). М. : Росстат, 2010.

На наш взгляд, наличие значительной дифференциации (не только в части вопросов оплаты труда, но и по другим условиям) негативно сказывается на социальном самочувствии работников, качестве его трудовой жизни, следовательно, качестве жизни вообще.

В сегодняшних условиях (не только в сфере труда, но и во всех сферах жизнедеятельности человека) одним из основных понятий является «флексибельность». Применительно к производству это понятие означает гибкость адаптации к требованиям рынка [6, с. 101]. Для работников запрос на гибкость означает высокую степень профессиональной мобильности, которая выражается в следующем:

- в умении легко менять работу, быстро приспосабливаясь к новым организационным и технологическим требованиям;
- в умении быстро находить нужные знания и осваивать новые навыки;
- в умении устанавливать деловые отношения с людьми, располагать их к себе;
- в умении угадывать нарождающиеся запросы потенциальных потребителей и соответствовать им [5, с. 30].

В современных условиях развития работник должен быть «гибким». Каковы же его трудовые стратегии, поведение? По результатам массового опроса россиян[2] было сформировано пять типов трудовых стратегий работников (использовался метод многомерного анализа данных).

Таблица 2

Типы трудовых стратегий работников

Трудовые стратегии	Распределение ответов респондентов на вопрос: «*Посмотрите, пожалуйста, на карточку и скажите, что из перечисленного Вам доводилось делать за последние год – два?*»	В % от всех работающих
инновативная стратегия	приобретали книги, газеты, журналы по профессии, специальности; вносили рацпредложения, были инициаторами нововведений у себя на работе; получали дополнительное образование, повышали квалификацию; искали нужную информацию с помощью интернета; участвовали в отраслевых, профессиональных конференциях, выставках	15
стратегия повышения	добивались повышения зарплаты для себя;	5

[2] Общероссийский репрезентативный опрос населения, проведенный Фондом «Общественное мнение» 5 – 6 сентября 2009 г. по многоступенчатой стратифицированной территориальной случайной выборке в 100 населенных пунктах РФ. Было опрошено 2000 респондентов. Ошибка выборки – 3,6%.

заработка	добивались повышения зарплаты для товарищей по работе; переквалифицировались, меняли профессию, специальность	
стратегия интенсификации труда	подрабатывали, имели дополнительный заработок; работали сверхурочно, в выходные дни	26
стратегия корпоративной солидарности	помогали в работе новым сотрудникам, коллегам; выполняли нужную для организации работу без вознаграждения	18
стратегия внепроизводственной активности	проводили досуг с товарищами по работе	10

Если рассматривать социально-демографический портрет, то инновативная стратегия больше свойственна женщинам (55% от группы); работникам, имеющим высшее образование (54%); находящимся в возрастной когорте от 18 до 30 лет (при этом доход у данной группы выше среднего (38%)).

Стратегия повышения заработка типична для большинства мужчин (59%); для работников, имеющих среднее специальное образование (46%); здесь также преобладают работники от 18 до 30 лет (41%) (доход у них, как правило, средний (35%)).

Стратегии интенсификации труда привержены мужчины и женщины практически в равной степени (52% и 48%, соответственно); респонденты со средним специальным образованием (40%); работники в возрасте от 31 года до 45 лет (39%) (большинство представителей данной стратегии имеют низкий уровень дохода (38%)).

Обладающие стратегией корпоративной солидарности по уровню дохода в равной степени (по 36%) имеют низкий и средний доход, одинаковый процент (по 34% от группы) занимают и в возрастных когортах – от 31 года до 45 лет и от 46 до 60 лет; большинство представителей (43%) имеют среднее специальное образование, эта позиция относится и к работникам со стратегией внепроизводственной активности, и именно большинству мужчин (по 57% от группы) свойственна стратегия корпоративной солидарности и внепроизводственной активности. Респонденты последней стратегии указали, в основном, наличие среднего дохода (46%).

Таким образом, наемные работники являются социально дифференцированной группой российского общества. Развитие новых форм трудовых практик и социально-трудовых отношений непосредственно влияет на формирование трудовых стратегий работников, качество их трудовой жизни. Сегодня необходимо на всех уровнях управления – федеральном, региональном, и на наш взгляд, в первую очередь, на уровне организации – больше внимания уделять вопросам социально-трудовых отношений,

трудовой жизни работников. Ведь, в конечном счете, наемные работники определяют не только облик социальной структуры, но и отражают качество современного российского общества.

Литература и источники:

1. Аникин, В. А. Работа в жизни россиян / В. А. Аникин // Социологические исследования. – № 12. – 2009. – С. 48 – 55.

2. Беляева, Л. А. Социальная модернизация в России в конце XX века – М. : ИФРАН, 1997. – 173 с.

3. Голенкова, З. Т. Наемные работники. Некоторые черты формирующегося класса / З. Т. Голенкова, Е. Д. Игитханян // Социологические исследования. – 2002. – № 9. – С. 44 – 56.

4. Ильин, В. И. Государство и социальная стратификация советского и постсоветских обществ 1917 – 1996 гг. Опыт конструктивистско-структуралистского анализа / В. И. Ильин. – Сыктывкар : Сыктывкар.ун-т, Ин-т социологии РАН, 1996. – 349 с.

5. Клеман, К. Гибкость социально-трудовых отношений по-российски / К. Клеман ; под ред. В.А. Ядова // Воздействие западных социокультурных образцов на социальные практики в России. – М. : Таус, 2009. – С. 29 – 57.

6. Климова, С. Г. Современный работник: концептуализация и эмпирическая проверка понятия / С. Г. Климова, Р. Н. Абрамов // Мир России. – 2010. – Т. XIX. – № 2. – С. 98 – 117.

7. Обследования населения по проблемам занятости. Февраль, 2007 г., 2009 г., 2010 г. – М. : Росстат.

8. Шкаратан, О. И. Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России / О. И. Шкаратян. – М. : ЗАО «ОЛМА Медиа Групп», 2009. – 560 с.