

0723450-1

Щербакова -

На правах рукописи

ЩЕРБАКОВА ЛИДИЯ ИЛЬИНИЧНА

**НАЕМНЫЕ РАБОТНИКИ В РОССИИ:
СОЦИОСТРУКТУРНЫЙ АНАЛИЗ**

Специальность: 22.00.04 – Социальная структура,
социальные институты и процессы

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
доктора социологических наук

Ростов - на - Дону – 2001

Работа выполнена на кафедре социологии, политологии и права института по переподготовке и повышению квалификации преподавателей гуманитарных и социальных наук при Ростовском государственном университете

Научный консультант

доктор философских наук,
профессор **Волков Ю. Г.**

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000568678

Официальный консультант

член-корреспондент РАН, доктор философских наук,

профессор **Дмитриев А. В.**

доктор философских наук, профессор **Добренев В. И.**

доктор философских наук, профессор **Золотухин В. Е.**

Ведущая организация

Санкт-Петербургский государственный университет

Защита состоится 11 октября 2001 года в 13 часов на заседании диссертационного совета Д 212.208.01 по философским и социологическим наукам в Ростовском государственном университете (344006 г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 160, ИППК при РГУ, ауд. 34).

С диссертацией можно ознакомиться в научной зональной библиотеке РГУ (ул. Пушкинская, 148)

Автореферат разослан 11 сентября 2001 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Маринов М. Б.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Научный и практический интерес к исследованию положения наемных работников в российском обществе стал проявляться в период реструктуризации государственной собственности, вызвавшей изменения в сфере труда и содержании трудовых взаимоотношений, когда с узаконенным появлением частной, смешанной, акционерной форм стали изменяться контуры социальной структуры общества, соотношение социальных слоев и групп, их ролевые функции. В общественной жизни заявили о себе новые социальные слои: собственники и несобственники или наемные работники.

Наемные работники представляют собой общественную группу, имеющую свой вид труда – наемный труд, соответствующие стратегии адаптации к вновь возникающим статусно-ролевым позициям. Формирование данной группы сопряжено с социоструктурными сдвигами в российском обществе и отличается перегруппировкой оснований их социальной идентичности. Незавершенность и переходность этого процесса сопровождается сменой образцов поведения, ролей и статусов работников, кризисом традиционных норм и системы социального контроля, вызывает институционализацию новых социальных правил взаимодействия с другими общественными подсистемами – правящей элитой, социально-активными собственниками.

Ведущими российскими исследователями Л. Гордоном, О. Шкарата-ном, В. Радаевым, З. Голенковой, С. Росенко, Н. Тихоновой, В. Герчиковым и другими учеными получены интересные результаты о том, что, несмотря на общественную тональность начала перестройки, которая была сориентирована на утверждение, что все работники получают в процессе приватизации равный доступ к собственности и на этой основе будут преодолены негативные черты советской экономической системы: отчуждение труда, утрата чувства хозяина, низкая производительность труда в общественном производстве – в реальной жизни проявляются социальные и экономические эффекты, противоречащие продекларированным обещаниям. Т. И. Заславская, характеризуя роль отдельных социальных слоев в трансформационных процессах, обратила внимание на то, что их активность во многом определяется имеющимися в их распоряжении экономическими, политическими, социальными и культурными ресурсами, что существует многочисленная общественная группа ра-

ботающих по найму, не оказывающая самостоятельного влияния на ход реформ, но вносящая заметный вклад в формирование социальной среды. В зависимости от ситуации эта группа способна либо ускорять и поддерживать институциональные перемены, либо сознательно саботировать выполнение не отвечающих ее интересам правил¹.

Перспективы развития ситуации в сфере социально-трудовых отношений привлекают внимание и западных ученых, которые вместе с российскими коллегами осуществили несколько успешных проектов².

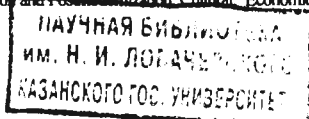
Результаты подобных исследований очень важны для понимания сущности и механизмов протекания социоструктурных изменений в обществах трансформационного типа, для выработки приоритетов социальной политики, направленной на приостановление тенденции резкого увеличения социального неравенства, стимулирование и поддержку эффективных стратегий решения проблем занятости среди различных категорий наемных работников.

Однако данная проблематика требует дальнейшего изучения. Ведь динамика социальной структуры связана не только с изменениями в формах собственности, но и с социальными эффектами, проявляющимися в неподготовленности части занятого населения к деятельности в качестве самостоятельных агентов рынка труда. В подобных ситуациях у наемных работников должны присутствовать навыки самостоятельного поиска работы и представления о востребованности и стоимости своей рабочей силы, они обязаны научиться адекватно воспринимать проблемы обострения собственной занятости. Социологические исследования Т. И. Заславской, Н. М. Римашевской,

¹ См.: *Гордон Л.А.* Положение наемных работников в России 90-х гг. // *Социально-трудовые исследования*. Вып. 7. М., 1997; *Шкаратан О.И., Сергеев Н.В.* Реальные группы в социальной структуре современной России // *Куда идет Россия?.. Власть, общество, личность* // Под общ. ред. Т.И. Заславской. М., 2000. С. 253-265; *Гершкович В.И.* Трансформация трудовых отношений в процессе приватизации промышленных предприятий // *Социальная траектория реформируемой России: Исследования Новосибирской экономико-социологической школы* // Ред. кол.: Отв. ред. Т.И. Заславская, З.И. Катругина. Новосибирск, 1999. С. 319-350; *Тихонова Н.Е.* Факторы социальной стратификации в условиях перехода к рыночной экономике. М., 1999; *Гордон Л.А., Клясов Э.В.* Социальные эффекты и структура безработицы в России // *Социологические исследования*. 1999. № 1. С. 24-34.

² См.: *Шериньева Е., Фельдхофф Ю.* Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: Опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб., 1999; *Мазун В.С.* Об изменениях трудовых ценностей российского населения // *Куда идет Россия?.. Власть, общество, личность* // Под общ. ред. Т.И. Заславской. М., 2000. С. 439-447.

* *Примечание.* Координатором Всемирного исследования является профессор Мичиганского университета Р. Ингелхарт (см.: *Inglehart R.* *Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic and Political Change in 43 Societies*. Princeton, 1997.)



С.С. Балабанова³ свидетельствуют о том, что новая модель стратификации российского общества фиксируется как по объективным критериям, так и по субъективным, а социальная поляризация раскалывает не только общество, но и сознание людей. На положение наемных работников в социальной структуре российского общества влияют не только такие объективные характеристики, как историческое место в общественном разделении труда, отраслевая структура экономики, соотношение "спрос - предложение" на локальных рынках труда, демографический и квалификационный потенциал рабочей силы, но и чисто субъективные факторы: личностные качества и психологическая готовность или неготовность к смене статуса в системе социально-трудовых отношений.

В подобной ситуации важными и информативными представляются исследования, посвященные именно этой значительной группе экономически активного населения – наемным работникам, которые столкнулись с острым обострением проблемы занятости, ограниченными возможностями рынка труда и дисбалансом между спросом и предложениями на рабочую силу. Сложность идентификации наемных работников в сегодняшней России усугубляется явлениями, характерными для нестабильных обществ: незрелостью социальной структуры, нарушениями связей между критериальными характеристиками социальных слоев, включая и деформацию цепочки "образование – профессия - статус-доход - самоидентификация".

Степень разработанности проблемы. Изучение положения наемных работников в социальной структуре общества имеет давнюю традицию и обычно связывается с влиянием социально-экономической неоднородности труда на классовые и стратификационные различия людей.

Специалисты практически всех направлений гуманитарных и социально-экономических наук внесли существенный вклад в исследование социально-экономических отношений, классовой структуры, урбанизации индустриального общества. Основополагающие положения в этом секторе социального знания содержатся в трудах классиков социологической мысли

³См.: Заславская Т.И. Социальная структура современного российского общества // Общественные науки и современность. 1997. № 2. С. 5-23; Балабанов С.С. и др. Трансформация социальной структуры и социальный конфликт // Социальная структура и стратификация в условиях формирования гражданского общества в России. Кн.1. М., 1995. С. 62—71; Римашевская Н.М. Социальные последствия экономических трансформаций в России // Социологические исследования. 1997. № 6. С. 55—65.

Э. Дюркгейма, М. Вебера, К.Маркса, Р. Мертона, Т. Парсонса, П. Сорокина.

С именем Э. Дюркгейма связана фундаментальная разработка понятий о механической и органической солидарности, о влиянии углубляющегося разделения труда на многообразие социальных связей и контактов, об усложнении социальной организации общества в результате интенсивной профессионализации и специализации труда⁴.

Марксистская школа при анализе социальных проблем труда утверждала, что разделение труда ведет не просто к формированию социальной структуры общества, а к его расколу на антагонистические классы с противоположным статусом по отношению к собственности на основные средства производства (например, капиталистов и наемных работников). Учение К. Маркса об отчуждении труда, социально превращенных формах трудовой деятельности, его теория трудовой стоимости не утратили своей актуальности и послужили фундаментом для разработки идей о труде применительно к индустриальному обществу (Т. Адорно, Э. Фромм, Ю. Хабермас).

В начале XX века сформировался новый подход к исследованию трудовой деятельности человека, его мотивов и поведения - институциональный. Один из его основоположников Т. Веблен полагал, что история человеческой деятельности представляет собой смену преобладающих социальных институтов (классы, частная собственность, денежная конкуренция и т.д.). В дальнейшем эти идеи использованы Дж. К. Гэлбрейтом, Д. Беллом, У. Ростом при разработке концепций современного индустриального и постиндустриального общества.

Известные российские ученые С. Г. Струмилин, А. К. Гастев, К. Пажитнов⁵ заложили фундаментальные основы отечественных исследований положения работников в сфере труда, в них преимущественно были раскрыты проблемы бюджетов рабочего времени и изучались условия труда.

М. Руткевич, Л. Коган, Ф. Филиппов впервые продемонстрировали вариативный подход к исследованию социальной структуры советского общества, в дальнейшем Т. Заславская, О. Шкаратан для характеристики социального строения общества и уточнения критериев экономического статуса,

⁴ Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. М., 1996.

⁵ См.: Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. М., 1982; Гастев А.К. Как надо работать. М., 1972; Пажитнов К. Положение рабочего класса в России. СПб., 1906.

описания культурного уровня и ценностных ориентаций отдельных социальных слоев использовали вместо традиционного выделения трех частей (двух основных плюс одна прослойка), многообразие различных социально-профессиональных групп и на этой основе выделили специфические черты проявления социального неравенства в советском обществе.

Социально-философские аспекты труда были рассмотрены в трудах И. И. Чангли, Ж. Т. Тощенко, В. А. Ядова, А. Г. Симакова⁶.

Важное значение для раскрытия социокультурных традиций рабочего класса российского общества имеют работы А.Г. Здравомыслова, Н.Н. Зарубиной, Ю.А. Левады, Р.В. Рывкиной, А.С. Ахиезера, В.С. Магуна, В. А. Чуланова.

В последние годы появилось большое количество фундаментальных работ зарубежных и отечественных ученых, раскрывающих новые подходы к исследованию проблем труда и социальных перемещений в условиях глобальных вызовов: экономического, информационного, демографического. Роль труда и творчества в постиндустриальном обществе проанализирована в работах Д. Белла, В. Иноземцева, П. Дракера, изучая проблемы современного менеджмента, установил обратно пропорциональную взаимосвязь производительности труда рабочих, занятых физическим трудом, с их долей в общей численности занятого населения⁷; проблемы гуманизма, человеческого потенциала актуализированы в работах А. Турена, Р. Инглегарта, Д. Медоуза, В.Т. Пуляева, Ю. Г. Волкова. Институциональным подходам в исследовании сферы экономики и труда посвятили свои монографии Д. Норт, О. Уильямсон, В. Волконский, В. Радаев.

Сложность социально-экономических и политических процессов, протекающих в трансформирующемся российском обществе, обусловила исследовательский интерес к новым социальным реалиям. Он реализовался в разработке новых подходов, наиболее значимыми из которых являются теория социального неравенства в российском обществе (З. Т. Голенкова, Т. И. Заславская, Е. Д. Игитханян); социальное расслоение общества (И.В. Мостовая);

⁶ См.: Чангли И.И. Труд: Социологические аспекты теории и методологии исследования. М., 1973.; Ядов В. А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции // Социологические исследования. 1983. № 3; Тощенко Ж. Т. Социальные резервы труда: Актуальные проблемы социологии труда. М., 1989; Симаков А. Г. Труд в России XX века. М., 1997.

тенденции социальной дифференциации (В.И. Добреньков, С. И. Росенко, Н. Е. Тихонова); социальная и культурная идентичность личности (В. А. Ядов); модернизация на основе собственной идентичности (В. Г. Федотова); институциональная матрица России (С. Г. Кирдина); трансформация социально-трудовых отношений (В. И. Герчиков, А.И. Кравченко), интегративный критерий социальной стратификации (В. В. Козловский), статус предпринимателей, бизнес-элиты (М. Н. Руткевич, Т. И. Заславская).

Британские социологи Д. Эванс и С. Уайтфилд в результате эмпирических исследований в 51 регионе России пришли к выводам об обусловленности материальной обеспеченности наемных работников классовым положением в обществе⁸.

Несмотря на наличие многочисленных работ, раскрывающих положение основных субъектов трансформационного процесса: политических и экономических элит, промышленно-финансовых корпораций, разных групп предпринимателей, наименее изученной является одна из самых многочисленных групп экономически активного населения – работники наемного труда.

Исходным моментом в формировании этого слоя явились новые условия экономической деятельности, обусловленные многообразием форм собственности, которые повлияли на углубление социально-экономической неоднородности труда, изменили его социальные функции и содержание трудовых взаимоотношений между работниками и работодателями, привели к новой композиции социальной структуры общества. За время перестройки деятельность наемных работников стала экономически и социально необходимой, появились соответствующие организационные структуры, операциональные средства и система правил, регулирующих их поведение. Наличие данных социальных фактов подтверждает, что появилась новая социальная реальность, требующая соответствующего теоретического описания. В этом заключается онтологический аспект проблемы исследования.

Гносеологический интерес обусловлен тем, что комплексного изучения положения слоя наемных работников в социальной структуре российского общества пока не проведено, образовалась своеобразная познавательная ла-

⁷ Драйер П. Посткапиталистическое общество // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. / Под ред. В. Л. Иноземцева. М., 1999. С. 93.

⁸ Эванс Д., Уайтфилд С. Социально-классовый фактор политического поведения россиян // Социологические исследования. 2000. № 2. С.39-51.

куна относительно социально-психологических и социокультурных характеристик этого социального слоя, связанная с преимущественным вниманием исследователей к экономическим и организационно-техническим аспектам; имеющиеся аналитические материалы, статистические данные нуждаются в систематизации и обобщении.

В этой связи представляется важным исследовать институциональные основы функционирования данного социального слоя, очертить его границы и социальный состав, изучить особенности взаимоотношения с другими социальными группами, выявить социально-психологические черты, стратегии поведения в производственной и внепроизводственной деятельности, установить формы социального воспроизводства. Это позволит устранить имеющуюся теоретическую неопределенность и подготовить научную основу для управления трансформационными процессами в сфере общественного производства.

Кроме этого, интерес к социальной жизни самого массового слоя наемных работников диктуется практической потребностью общества в обосновании активной политики занятости экономически активного населения и укреплении его трудового потенциала.

Разработке этих вопросов и посвящено данное исследование.

Теоретико-методологические основы исследования. Анализ поставленной проблемы осуществлен в традициях классической социологии, ее структуралистского направления, включающего подходы структурного функционализма (Э. Дюркгейм, Т. Парсонс и др.) и теории социальных классов (К. Маркс, Ф. Энгельс и др.). Кроме этого, использованы разработки П. Штомпки об определяющей роли социоструктурных сдвигов в социальных изменениях общественных систем.

В процессе научного обобщения использовался принцип плюралистической дополнителности, когда отдельные исследовательские задачи решены путем использования различных познавательных процедур. Так, с помощью ретроспективного анализа изучена динамика структуры социального состава работников советского и современного российского общества, уточнены социальные факторы этой флуктуации. Теория социально-профессиональной стратификации и мобильности П. Сорокина послужила основой для выявления форм (межпрофессиональная и внутривпрофессио-

нальная, региональная) и показателей (высота, этажность, профиль) внутренней конфигурации слоя наемных работников. Институциональный подход стал продуктивным для исследования закономерностей социального воспроизводства слоя работников наемного труда. Гуманистическая перспектива трудового этоса раскрыта на основе использования преимуществ теории социокультурного взаимодействия, актуализирующей значение ценностей, традиций, норм, которые проявляются в процессе труда.

Содержание работы представляет собой обобщение теоретических и эмпирических исследований отечественных и зарубежных ученых, результатов собственных изысканий автора, проведенных в 1993 и 1998 гг. на предприятиях сферы материального производства среднего промышленного города. В нем также использованы общероссийские статистические данные и количественные параметры жизнедеятельности горожан, содержащиеся в Рекомендациях по социальной жилищной политике для г. Новочеркасска, разработанных как часть программы ТАСИС по предоставлению технического содействия Российской Федерации в области развития людских ресурсов (подпрограмма социальной защиты).

Цель исследования. Провести анализ положения работников наемного труда в социальной структуре российского общества.

Реализация поставленной цели потребовала решения **следующих исследовательских задач:**

- определить теоретико-методологические подходы к анализу положения наемных работников в социальной структуре российского общества;
- установить влияние институциональных изменений в сфере труда на формирование новых статусных позиций работников ;
- выявить типологические характеристики и стратегии поведения наемных работников, обосновать критерии их эмпирической идентификации средствами социальной топологии;
- провести сравнительный анализ состава работников наемного труда в советском и современном российском обществе;
- исследовать факторы, определяющие динамику структурного состава работников наемного труда;
- выявить новые тенденции изменения внутренней конфигурации состава наемных работников и предложить способы его регулирования ;

- охарактеризовать адаптационный потенциал работников наемного труда к рыночным реформам, выявить его социально - психологические и аксиологические характеристики;
- провести качественный анализ социальных позиций наемных работников;
- изучить социальное самочувствие работников наемного труда в период социальных перемен;
- разработать операциональную схему социального самочувствия, установить факторы его текущих изменений в контексте изменения социального статуса наемных работников;
- исследовать механизм социального воспроизводства слоя работников наемного труда;
- охарактеризовать гуманистические перспективы развития системы социально-трудовых отношений в российском обществе;
- систематизировать эмпирически выявленные социальные характеристики работников наемного труда среднего провинциального города и сравнить с аналогичными данными по общероссийской выборке.

Объектом исследования является социальный слой наемных работников сферы материального производства.

Предметом исследования стали экономический и профессионально-квалификационный статусы, отличительные характеристики социального поведения, социальное самочувствие, социальное настроение наемных работников; особенности социального воспроизводства этого социального слоя.

Гипотеза исследования. Наемные работники сферы материального производства – это массовый слой экономически активного населения, совокупность относительно разнородных социальных групп, находящихся в процессе формирования. Отличительными признаками этих групп является разный уровень концентрации следующих признаков: зависимость от доли заработной платы в доходе, престиж профессии, отраслевые и региональные различия. Главными каналами влияния на ход трансформационных процессов служат избираемые наемными работниками стратегии адаптации к новым условиям, связанные, с одной стороны, с повышением активности и увеличением трудовых затрат (вторичной занятостью, интенсификацией труда и т.д.), а с другой - с экономией на самом необходимом, обнищанием, депро-

фессинализацией, социальной эксклюзией, участием в протестных движениях против действий власти.

Научная новизна диссертационного исследования определяется совокупностью полученных результатов комплексного теоретико-прикладного характера, раскрывающих положение работников наемного труда в социальной структуре российского общества в условиях становления нового социально-экономического порядка.

В содержательном плане новизна заключается в следующем:

1. Положение наемных работников в социальной структуре общества проанализировано с точки зрения концепции социальных изменений, что позволило преодолеть традиционный конфликтологический подход. Для описания социального статуса этого слоя расширена традиционная ось стратификационных координат (доход, власть, образование, престиж) за счет включения категории "социотип", "социальная адаптация", "социальное самочувствие".
2. Организационное оформление слоя наемных работников рассмотрено как отражение институциональных изменений в сфере труда. Выявлены социальные характеристики труда, проявляющиеся в обмене внутренних ресурсов работников и вызовов внешней социально-экономической среды, установлена градация социоадаптивных подфункций наемного труда на уровне индикаторов измерения "социального Я", отношения к другим работникам и работодателям, социальным институтам.
3. На основе социально-деятельностного подхода подтверждена социальная детерминированность поведения наемных работников, различающаяся иерархией социальных статусов, социальных позиций и социальных самооценок.
4. Проведен сравнительный анализ социального состава работников советского и современного российского общества, выявлены преобладающие тенденции его дифференциации: усиливающаяся внутренняя неоднородность, снижение уровня профессиональной квалификации, увеличение доли работников, занятых в сфере услуг и на частных предприятиях; описаны этапы и основные признаки социально-экономических перемен в российском обществе: констелляция факторов внеэкономического принуждения, парази-

тирования на потенциале социальной иммобильности, приведение в актуальное состояние механизмов социальной агрессии и депривации.

5. Обоснована возможность оценивать интенсивность и направленность динамики состава наемных работников по новым показателям структурной мобильности: социальной дистанция и объему; это позволило преодолеть представления о существовании однотипных образцов социальной подвижности наемных работников.

6. Успешность адаптации наемных работников к новому социально-экономическому порядку рассмотрена в контексте готовности мобилизовать личностные ресурсы и статусные средства. Зафиксирована взаимосвязь уровня адаптации наемных работников, спектра их ценностных ориентаций и поведенческих установок.

7. Социальное самочувствие наемных работников определено с позиций институциональной теории, при таком подходе вместо акцентирования субъективно-психологических и бихевиористических аспектов мотивации самочувствия, сосредоточено внимание на анализе ценностно-нормативных параметров макросреды, диспозиционных социокоммуникативных "коррелятов" и "установок".

8. Разработана операциональная схема социального самочувствия, в которой зафиксированы эмоционально-комфортные оценки наемных работников уровня удовлетворенности социальными потребностями и социальным положением; акцентирован динамический аспект социального самочувствия как способ описания стратегий самосохранения и выживания и проведена его диагностика с учетом изменяющихся социально-экономических условий жизнедеятельности этого социального слоя.

9. Охарактеризована роль российских социокультурных традиций в формировании социально-трудовых отношений на основе использования интегральной теории П. Сорокина, выявлена противоречивость рационально организованного труда в условиях сохранения и укрепления артельного и сберегающего образа трудовой деятельности.

10. Выделены основные этапы формирования институциональных структур наемного труда, оценена роль институтов социального партнерства, трипартизма в защите прав, экономических интересов и обеспечении социальных гарантий наемных работников.

11. Установлено, что реинтернализация трудовой этики в условиях развития социетальных структур в России требует актуализации "этики предприимчивости" в сочетании с национальной ориентированностью и социальным патриотизмом, показана непрерывность процесса "передачи" коллективно-артикулярных ценностей при фрагментаризации ядра трудовой этики.

12. Определены перспективы развития российской трудовой этики на основе коллективной ответственности, практики соучастия работников в актуализации советских и досоветских традиций совместного пользования результатами труда.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Наемные работники представляют собой многослойную социальную общность, большая часть которой включена в базовый и низший слои социальной структуры российского общества и сосредоточена в сфере промышленного производства и услуг. Главными референтами, репрезентирующими социальный статус наемных работников в социальной жизни, являются: отсутствие доли во владении собственностью, ограниченный доступ к мобилизации и распределению ресурсов, выполнение неквалифицированных, исполнительских обязанностей в системе наемного труда.

2. Смена форм собственности и системы хозяйствования обусловила институциональные изменения в сфере труда, вызвала углубление его социально-экономической неоднородности, дифференциацию, появление новых видов занятости, привела к новым правилам социально-трудовых взаимодействий. Из средства удовлетворения жизненно важных потребностей наемный труд становится средством выживания, им утрачена функция самореализации и творчества, актуализирована функция маргинализация.

3. Поведение и общественное сознание наемных работников обусловлены сложным переплетением объективных социетальных факторов: экономических отношений и социальных правил, российских культурных ценностей и традиций, и отличаются парадоксальным характером, так как в них уживается поддержка рыночных реформ с резким неприятием и осуждением субъектов рыночных отношений. Продуктивные модели экономического поведения пока недоступны этой группе. Преимущественно проявляются следующие поведенческие стратегии: 1) полная пассивность, выжидательная по-

зиция, надежда на положительное развитие ситуации; 2) использование профессионально - квалификационного потенциала с ориентацией или на монотанность, или на поиск дополнительной работы; 3) попытка отстаивания гражданских прав через участие в рабочем движении за превращение трудовых коллективов в реальных хозяев своих предприятий.

4. Динамика структурных изменений социального состава работников наемного труда имеет ярко выраженную границу советского и постсоветского периодов и отличается интенсивным перетоком работающих с предприятий государственной формы собственности в другие секторы занятости, особенно в сферу частной собственности; перераспределением работников из сферы промышленности в сферу услуг.

5. Структурный профиль слоя наемных работников в социальной иерархии общества имеет широкое основание, связанное с перемещением основной массы работников вниз по социальной лестнице. Внутрислойные различия обусловлены межрегиональной дифференциацией в уровне жизни, размерах текущих денежных доходов, объемах сбережений, разницей в оплате и условиях труда между работниками различных отраслей экономики, ее частного и государственного секторов. Вектор "поперечных" различий демонстрирует наличие меньших возможностей у жителей мелких и средних городов.

6. Внутри слоя наемных работников выделяются разновекторные образцы социальных перемещений. Наиболее ярко выраженными разновидностями вертикальной мобильности являются индивидуальная, обусловленная профессиональными, личностными качествами, арсеналом культурно-нравственных ценностей собственников товара "рабочая сила", и групповая, в большей степени детерминированная сходством рыночной ситуации предприятия и всей отрасли экономики. Складывающийся тип индивидуальной мобильности не носит "классического" рыночного характера, при котором денежный доход является прямым следствием позиции на статусной лестнице, достигнутой вследствие определенного уровня образования и квалификации.

7. Процесс социальной адаптации работников к наемному труду как специализированной социальной деятельности испытывает влияние дилемм универсализма и партикулизма, эффективной и аффективной нейтральности,

поскольку протекает в обществе с неустойчивой траекторией развития, когда оказались разрушенными традиционные институциональные и нормативно-регулятивные средства адаптации.

8. Среди работников преобладают пассивные, не связанные с реализацией личностного профессионально-квалификационного потенциала факторы адаптации: наличие подсобного хозяйства, трудолюбие и помощь родственников; профессия занимает лишь четвертое место в иерархии ресурсов выживания. Каждый третий или 33,8% причислил себя к тем, кто не адаптировался к жизни, более 40% пока не определились со своим мироощущением, 54% выразили готовность изменить свой социальный статус ради улучшения жизненного уровня.

9. Система интересов и ценностных ориентаций наемных работников содержит традиционный набор: семья и дом, заработок, работа - и не противоречит ценностно-нормативной основе российских социокультурных традиций трудового этоса. При этом противоречия и ограничения в рыночной экономике воплощаются в фактическое отчуждение коллективных субъектов наемного труда от ресурсов социального самоопределения, что ограничивает их самостоятельность в сфере потребления, формирует иждивенческие настроения, а также влияет на смещение акцентов в трудовой деятельности на инструментальное значение труда.

"Процессуальные" ценности труда разделились на две группы: "интересная работа" и "инициатива и достижение". Пассивно-гедонистическая ценность интересной работы занимает в иерархии второе место, а активно-достижительные ценности оказались на 12-ом месте.

10. Социальное самочувствие наемных работников отражает состояние маргинальности, несбалансированности между высокими оценками своего старого положения и осознанием неустойчивости нового состояния, еще не закрепленного в социальной практике. На социальном уровне отмечаются негативное отношение и разочарование работников проводимыми экономическими реформами, патерналистские настроения по отношению к государству. Оценки трудовой микросреды связаны с невозможностью и неспособностью реально повлиять на управленческую стратегию на предприятиях: рабочие в основном чувствуют свою зависимость от внешних явлений и событий. В иерархии социальных идентичностей этого формирующегося социального слоя

на первом месте оказались группы повседневного общения (семья, друзья, близкие); второе место занимают «товарищи по работе» (учебе, профессии), ниже — группы, различающиеся по признакам верований, гражданства и по имущественному признаку (достаток).

11. Динамический аспект социального самочувствия акцентировал влияние структуры потребностей, ценностно-нормативной диспозиции, демографических характеристик на выработку поведенческих и адаптационных стратегий самосохранения и выживания работников.

12. Социальное воспроизводство слоя наемных работников носит характер простого процесса с проявлением черт деструктивности. Переход к модели интенсивного воспроизводства возможен при условии возрастания значимости воспроизводства личностных качеств работника по сравнению с воспроизводством предметных аспектов его жизнедеятельности. Для этого типа воспроизводства важнейшей является гуманистическая перспектива развития трудовых отношений с опорой на специфические черты институциональной матрицы России в социально-экономической сфере, ориентацию на национальное саморазвитие в единстве с развитием культуры, социальных условий, экономических средств и политических целей общества.

Теоретическая и практическая значимость исследования.

Результаты диссертационной работы позволяют углубить теоретические представления в области социоструктурных изменений, обусловленных динамикой экономических отношений, содействуя дальнейшим исследованиям социального поведения работников наемного труда, диагностике институциональных изменений в сфере наемного труда.

Они могут быть использованы в преподавании курсов по социологии, экономике и социологии труда, социологии управления в высших учебных заведениях. Представляется возможным применять полученные выводы в работе органов местного и регионального управления при разработке планов социального и экономического развития предприятий и прогнозировании путей повышения производительности труда и воспроизводства трудового потенциала, при мониторинге уровня социальной напряженности между основными субъектами хозяйствования. Они имеют значимость для совершенствования профессиональной и управленческой деятельности организаторов промышленного производства.

Апробация работы. Диссертация обсуждалась на кафедре социологии, политологии, и права ИППК при Ростовском госуниверситете. Основные положения исследования были изложены на Международной конференции МЦДО "Линк" ("Пути и методы развития дистанционного бизнес-образования", Москва, 1997 г.), на трех всесоюзных научно-практических конференциях: "Труд и проблема отчуждения в современной России" (г. Шахты, 1997 г.); "Социально-экономическая стабилизация: формирование и регулирование" (г. Ростов-на-Дону, 1998 г.); "Россия на пороге XXI века: роль социальных ценностей в модернизации общества" (г. Новочеркасск, 1999 г.), апробированы на Первом Всероссийском социологическом конгрессе "Общество и социология: новые реалии и новые идеи" (Санкт-Петербург, 2000 г.).

Теоретические разработки, практические выводы и рекомендации включены в научные отчеты по выполнению грантов Министерства образования РФ по фундаментальным исследованиям в области гуманитарных наук по темам научно-исследовательских работ "Наемный труд в системе рыночных отношений в России конца XX века" (1993 г.), "Динамика социального самочувствия работников наемного труда"(1995 г.), "Экономическое поведение работников наемного труда в постсоветской России"(1998 г.), "Социальная идентичность работников наемного труда: проблемы становления в новых социально-экономических условиях" (2000 г.).

По теме диссертации опубликовано 45 работ, из них 5 монографий, 2 учебника, 4 брошюры, 8 докладов, опубликованных на международных и всероссийских конференциях, 3 статьи, опубликованные в ведущих научных журналах. Социальные проблемы работающего населения России отражены в публикации на немецком языке (Германия, 1996 г.). 43 % работ выполнены единолично, а остальные в нераздельном и раздельном соавторстве. Общий объем опубликованных работ составляет 126, 41 п. л.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, пяти глав по три параграфа каждая, заключения и списка использованной литературы, включающего 332 источника. 49 таблиц, 10 графиков и рисунков содержат статистические данные и результаты обработки социологической информации. Общий объем работы составляет 274 стр.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **Введении** обосновывается актуальность и выбор темы, освещается степень ее разработанности, выдвигается гипотеза исследования, ставятся цели и задачи, излагаются методы исследования, формулируется его новизна и положения, выносимые на защиту.

Первая глава **"Наемные работники в социальной структуре российского общества: основы теоретического анализа"** состоит из трех параграфов. В первом параграфе **"Наемные работники как отражение институциональных изменений в сфере труда: социологическая рефлексия"** начинается с описания тех объективных условий, в которых живут, работают и реализуют свое право на личную и общественную жизнь работники сферы материального производства. Обращается внимание на то, что процессы изменения социальной позиции рабочих промышленного сектора, становления нового социального слоя – слоя наемных работников, наиболее ярко стали проявляться с начала 90- гг. Этот период характеризуется начавшейся дезорганизацией хозяйственной жизни вкупе с такими акциями, как создание кооперативов, финансово-экономической деятельностью партийных и общественных организаций, формированием основ теневой экономики. Последовавшие затем рыночные реформы, приватизация усугубили процессы деформации общественной жизни, привели к кардинальным социальным последствиям для большинства работающего населения. По расчетам Т. И. Заславской к 1995 году бедные составляли около 70 % населения. Прожиточный минимум к августу 1999 г. приблизился к одной тысяче рублей, а число проживающих ниже этого уровня насчитывало 33,5 млн. человек. Задолженность государства и отраслей по оплате труда составляла более 100 млрд. рублей⁹.

Экономические трудности сопровождались демографическими проблемами. Продолжительность жизни мужчин по сравнению с 1985 г. сократилась более чем на 6 лет и составила 57 лет. Задержка в выплате зарплаты, отпуска без содержания, остановка основного производства – все это приводило к состоянию отчаяния, стресса и другим аномальным проявлениям.

Делается вывод о том, что именно перемены в рыночно-трудовой сфере и системе занятости существенным образом повлияли на положение соци-

⁹См.: Яковлев И. П. Социология. СПб., 2000. С. 97 - 99.

альных групп в социальной структуре общества. Поменялись основания социальной дифференциации, видоизменилась система трудовой мотивации, стали иными условия найма и использования рабочей силы. Уточняются методологические позиции, подтверждающие продуктивность использования социоструктурного анализа для изучения положения работников наемного труда в социальной структуре российского общества. При этом социальная структура общества рассматривается как система, представляющая из себя, согласно разработкам Кравченко А.И.¹⁰, взаимосвязанную сложным образом трехосную модель, векторы которой определяют социальный состав, социальную стратификацию и социальные институты.

Сфера экономики трактуется как важнейшая общественная подсистема, поскольку именно в ней аккумулирован объект исследования – наемные работники промышленного сектора, и именно в ней наиболее ярко проявляются противоречия в социально-трудовых отношениях, протекают процессы солидаризации, интеграции, конкуренции различных субъектов экономики.

В контексте идей П.Штомпки, изложенных в работе "Социология социальных изменений"¹¹, дано объяснение влияния изменений в сфере экономики на социоструктурные сдвиги. В сферу экономики, как универсальную систему, вовлечены определенным образом взаимосвязанные материальные и социальные компоненты, которые обеспечивают процесс общественного труда. Эту систему можно расчленить на следующие элементы: материальные компоненты (средства производства, условия труда), социальные субъекты (индивиды, социальные группы) и их действия, социальные взаимосвязи между субъектами экономики, функции социальных элементов, подсистемы экономики, связанные с разнообразием и дифференциацией специализированных действий.¹² Лишь посредством комплексного взаимодействия всех составляющих элементов данная система сохраняет устойчивость. В случае, если какой-то элемент системы претерпевает изменения, это вызовет соответствующие изменения в других компонентах. По мнению П.Штомпки, социальные изменения могут наблюдаться в изменении состава субъектов, в формировании отношений неравенства, в установлении кооперативных или

¹⁰ Кравченко А.И. Социология менеджмента. М., 1999. С. 264.

¹¹ См.: Штомпка П. Социология социальных изменений / Пер. с англ. Под ред. В. А. Ядова. М., 1996. С. 21-24.

¹² Штомпка П. Указ. соч. С. 21-23.

конкурентных отношений, в изменении функций и т.д. Принимается позиция этого ученого, согласно которой именно социоструктурные изменения приводят к трансформации всей социальной системы, к формированию ее нового качественного состояния. При этом он подчеркивает, что "социальная структура" понимается "вроде остова, на котором "крепится" общество и на котором оно способно оперировать, и когда она изменяется, тогда все прочее также неизбежно должно изменяться"¹³.

Раскрываются основы структуралистского варианта истолкования социальной структуры, включающего структурно-функциональный (Э. Дюркгейм, Т. Парсонс, Р. Мертон) и марксистский (К. Маркс, Ф. Энгельс) подходы. Подчеркивается детерминирующая роль социальной структуры по отношению к составляющим ее элементам и поведению индивидов, преимущественное влияние социально-экономической неоднородности, функциональных изменений системы труда на различия в положении отдельных социальных групп и в системе общественной организации труда, и в системе общественных отношений. Доказывается, что общественно организованный труд обладает всеми необходимыми признаками социального института, сформированного обществом в качестве одного из механизмов реализации базовых социальных потребностей: он официально оформлен и нормативно регулируется, как на государственном уровне, так и на уровне неофициальных норм, правил, традиций, складывающихся в обществе в определенный период его развития. Исходя из этого, система наемного труда рассматривается как важная структурная составляющая, базовый социальный институт российского общества, занимающий в нем определенную позицию, и именно эта позиция будет определяющей в характеристике слоя наемных работников. Наемный труд материализуется через процесс трудовой деятельности в продукт труда в виде материальных и социальных благ, а также в систему социальных трудовых ролей и статусов, присущих субъектам наемного труда. Принимается точка зрения, согласно которой источником изменения социальной структуры служит характер господствующего способа производства, поэтому переход в российском обществе от общенародной к многообразию форм владения собственностью изменяет статус труда: он делится "на труд по найму или наемный труд" и "труд не по найму"; соответственно люди, за-

¹³ Штомпка П. Указ. соч. С. 23.

нявшие первую позицию будут причисляться к наемным работникам. Дается определение: "наемный труд – это труд наемного работника, работающего по договору найма на предприятии, собственником которого он не является".¹⁴ Переход от системы общенародного труда, имеющего свои организационные и правовые утверждения, определенные функции, к системе наемного труда представляет собой длительный процесс, который будет сопровождаться сначала взаимодействием, а потом превалированием структур и организаций наемного труда, т.е. наемному труду необходимо институционализироваться в современном российском обществе. Приводятся статистические данные, раскрывающие динамику распределения работающего населения по статусу занятости, в которых отмечается, что 93,3% его состава перешло в разряд наемных работников.

Дается характеристика качественных изменений в сфере труда на различных этапах развития человеческого общества, подчеркивается усиление и усложнение его роли, расширение числа социальных функций труда и изменение соотношения между ними. Обращается внимание на то, что в настоящее время нет точного и простого определения феномену труда, на эту проблему акцентировал внимание Дж - К. Гэлбрейт¹⁵. Новая трактовка категории «труд» в свете идей и представлений о постэкономическом обществе появилась в работе В. А. Иноземцева «Расколота цивилизация».

Следуя методологическим приемам И. И. Чангли, проводится всесторонний анализ труда путем раскрытия его характера, функций и форм, "социально-экономического содержания", "техничко-организационного содержания"¹⁶. Раскрывается сущность социального неравенства различных групп людей, обусловленного социально-экономической неоднородностью труда. Подчеркивается, что именно социально-экономическая неоднородность труда является причиной присвоения людьми власти, собственности, престижа и отсутствия всех этих знаков продвинутой в общественной иерархии у других.

Изменение статуса субъектов трудового процесса напрямую отражает изменение социальных функций труда, ибо последние детерминируются ци-

¹⁴ Добренков В.И. Крищенко А.И. Социология. В 3 т. Т.2: Социальная структура и стратификация. М., 2000. С. 517.

¹⁵ Там же. С. 47.

¹⁶ См.: Чангли И. И. Труд: Социологические аспекты теории и методологии исследования. М., 1973.

визационным статусом данного социального института. Выделяются следующие социальные функции труда: участие в производстве благ, направленных на удовлетворение потребностей человека; формирование общественного богатства; развитие всего человеческого сообщества, общественного прогресса, науки и культуры; формирование самого человека, способ самовыражения личности. Обращается внимание на то, что И.И. Чангли подчеркивает "свободотворчество" как особую функцию труда, полагая, что "свободотворчество" есть "...сила, прокладывающая человечеству путь к свободе (дающая людям возможность учитывать заранее все более отдаленные естественные и общественные последствия своих действий, эта функция как бы резюмирует все последующие, ибо именно в труде и посредством труда общество познает как законы своего развития, так и законы природы; поэтому другие функции как бы готовят и делают реально осуществимой свободотворческую функцию труда, которая есть функция дальнейшего безграничного развития человечества"¹⁷.

Выделяются факторы трудовой деятельности, которые детерминируют взаимозависимость между наемными работниками и работодателями: компенсация за труд, условия труда, гарантии занятости, порядок разрешения трудовых споров, распределение профессионально-должностных обязанностей. Оставаясь по своей сути социально-трудовыми отношениями, эти зависимости представляют собой особую группу социальных связей, порожденных наемным характером труда.

Во втором параграфе главы "Социотип «наемный работник» и особенности его поведения" рассматриваются социально-типические черты наемных работников, выходящие за пределы их индивидуальностей и представляющие собой обобщенное отражение существенных личностных характеристик этой социальной общности. На основе теории Маркса, в которой персонифицирована система социально-экономических отношений и создана галерея экономических типов, дается определение "наемного работника": "Свободным наёмным рабочим в полном смысле этого понимания может быть работник, совсем отдалённый от своих средств производства и который на рынке труда предлагает свою рабочую силу в качестве товара"¹⁸.

¹⁷ Чангли И.И. Труд: Социологические аспекты теории и методологии исследования. М., 1973. С. 49

¹⁸ Маркс К., Энгельс Ф. Полн. Собр. Соч. Изд.2. Т.23. М., 1960. С. 47.

Учитывая, что среди учёных-социологов XX века теория экономического детерминизма подвергнута критике и существенно доработана, дается более расширенное представление о возможных признаках выделения "наёмных работников" на основе стратификационных подходов П. Сорокина. Анализируя профессиональную стратификацию, он выделил существенную роль внутрипрофессиональной иерархии. По его мнению "члены почти каждой профессиональной группы подразделяются, по крайней мере, на три основных слоя. Первый репрезентирует предпринимателей или хозяев, которые экономически независимы в своей деятельности. Второй слой репрезентируют служащие высшей категории, такие как директора, менеджеры..., все они не владельцы "дела", над ними ещё стоит хозяин, они продают свою службу и получают заработную плату. Третий слой – наёмные работники, которые, как и служащие высокого ранга, продают свой труд, но дешевле, будучи в основном работниками физического труда, они зависимы в своей деятельности. Несмотря на различные названия этих внутрипрофессиональных слоёв, они существовали и существуют во всех более или менее развитых обществах. В настоящее время эти слои представлены предпринимателями, служащими и наёмными работниками".¹⁹ Обосновывается вывод о том, что социальная общность "наёмные работники" обладает еще одним существенным признаком для её выделения с точки зрения теории профессиональной стратификации, а именно то, что члены этой общности продают свой труд на рынке труда и при этом являются работниками физического труда и зависимы от своей деятельности.

Приводятся аргументы, связанные с отнесением наемных работников к тому или иному слою из четырех базовых слоев российского общества, существование которых обосновано Т. И. Заславской. Утверждается, что наемные работники промышленного производства сосредоточены в базовом и низшем слоях, они располагают средним профессионально-квалификационным и трудовым потенциалом. Канал рекрутирования этого слоя – высококвалифицированные специалисты ряда отраслей и предприятий народного хозяйства, прекративших свое производство в условиях рыночной конкуренции, а также пополнение за счет выпускников образовательных учреждений, не нашедших применение своим знаниям в других сферах.

¹⁹ Там же. С. 359.

Социологическими исследованиями конца 90-гг. в различных регионах страны выявлены противоречивые характеристики социального состояния наемных работников: 1) «груз прошлого», связанный с раздвоенностью, разорванностью сознания рабочих в условиях трансформации общественных отношений, снижение статуса кадровых работников внутри социальных организаций предприятий; 2) невосприятие безработицы как стимула улучшения отношения к труду, 3) осознание полной незащищенности, отсутствия социальных гарантий в сфере труда.

Положение работников наемного труда в социальной структуре российского общества определяется не только изменением отношений собственности, но и новой рыночной ситуацией для ряда профессий и видов деятельности, благоприятным или неблагоприятным положением предприятия и всей отрасли экономики. Эти обстоятельства формируют соответствующие модели поведения у представителей слоя субъектов наемного труда, не владеющих собственностью. Приводятся данные социологических исследований, подтверждающие наличие определенных стратегий поведения среди различных категорий наемных работников. Таким образом, социальное состояние наемных работников можно определить как неустойчивое: экономически – это долги, обусловленные разрывом между затратами труда и его вознаграждением, и жизнь в ожидании лучшего будущего; психологически – это зависимость от работодателя, государства и массы других внешних факторов.

В третьем параграфе "Эмпирическая идентификация социальной позиции работников наемного труда" дается сравнительная характеристика критериев, используемых западными и отечественными учеными для конструирования социальных иерархий: К.Маркс – собственность; Э.Райт – собственность и положение в системе управления; М.Вебер – богатство, престиж, власть; П.Сорокин – привилегии и власть, профессия и собственность; М.Вебер – система рангов, включающая престиж, честь и оценку, а также признанные законом, обычаем или религией некоторые привилегии либо их отсутствие.

Для анализа в данном исследовании принята позиция Л. А. Беляевой, которая обосновала продуктивность выделения следующих эмпирических референтов наемных работников: отношение к собственности; социальный статус профессионально-должностной группы; отраслевая занятость; терри-

тория проживания. Социальное самочувствие и настроение рассмотрено в качестве субъективных критериев.

Подчеркивается важность для идентификации положения тех или иных социальных групп на социальной лестнице в комплексе с социологическими параметрами использовать показатели социальной статистики: уровень жизни, под которым понимается обеспеченность данной социальной группы необходимыми социальными благами и услугами, достигнутый уровень потребления и степень удовлетворения разумных потребностей. Приводятся показатели денежных доходов работников промышленной сферы в реальном выражении (рис. 1, 1990 г. - 100 %) ²⁰. Исходя из утверждения, что первопричиной структурных изменений в составе работников наемного труда являются социальные трансформации, свойственные российскому обществу, вторая глава **"Изменение социального состава работников**



Рис.1. Основные показатели денежных доходов работников промышленной сферы в реальном выражении наемного труда: количественные и качественные характеристики" нацелена на проведение сравнительно-исторического анализа социального со-

²⁰ Социальное положение и уровень жизни населения России: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 2000. С. 110.

става работников и общественной роли труда в советский и постсоветский периоды. Принимается предположение, что в переходный период социальная структура советского типа не может исчезнуть в одночасье. В первом параграфе **"Сравнительный анализ состава работников советского и современного российского общества"** раскрывается сущность понятия "слоеобразующий социальный признак", который задается характером экономических отношений и определяет тип социальных связей внутри данного социального слоя.

Структура социального слоя, т.е. соотношение между отдельными позициями каждого конкретного распределения, отражает демографические факторы, благосостояние семей, структуру экономики, состояние рынка труда, институциональные изменения в экономике. Отмечается, что существуют и качественные измерения трудовых ресурсов, которые определяют трудовой потенциал общества, территории, предприятия. Подчеркивается, что при переходе от плановой к рыночной системе хозяйствования наиболее существенными для формирования трудовых ресурсов становятся особенности структуры производства и экономической конъюнктуры в регионах (динамика производства, его подъем или спад), спрос на рабочую силу или его отсутствие, региональное распределение состава работников, которое обогащает представления о трудовых ресурсах отдельных территорий, раскрывает специфику размещения производств, показывает соотношение экономической политики на федеральном и региональном уровнях.

Подтверждается согласие с теоретическими обобщениями Н.Е. Тихоновой о том, что в рамках четырех наиболее многочисленных страт, в том числе и в среде работников наемного труда, процесс формирования еще не завершен, а его структурный облик пока не до конца определился. Попадание в те или иные социальные слои на макроуровне обуславливается во многом теми же факторами, которыми детерминировалось место индивида в статусной иерархии в советское время (должностью, отраслью, местом жительства и т. п.). Однако углубление социальной дифференциации повлекло за собой ощущение снижения своего статуса у миллионов людей. Главным фактором стратификации в современной России является, как и прежде, работа в раз-

личных секторах экономики²¹.

Дается обоснование возможности использовать экономическую культуру в качестве интегрального показателя, раскрывающего качественные характеристики динамики социального состава трудовых ресурсов. Принимается точка зрения Т.И. Заславской и Р.В. Рывкиной о периодизации этапов формирования экономической культуры советского общества, и на этой основе раскрывается динамика ценностей и норм институционального и субъективного, личностного характера работников.

Делается вывод о том, что изменение параметров экономической культуры демонстрирует глубокие качественные изменения как в системе труда, так и в социальном облике работников.

Второй параграф "**Социальные факторы динамики состава работников наемного труда**" акцентирует внимание на социоструктурных эффектах рыночной трансформации. Приводятся данные, характеризующие динамику структуры работников наемного труда в разрезе форм собственности (табл. 1)

Таблица 1

Распределение работников в экономике по формам собственности
(млн. чел.)²²

Кол-во занятых в экономике	1985	1990	1998
Всего	74.9	75.3	63.6
В том числе по формам собственности:			
Государственная и муниципальная	68.2	62.2	24.2
Собственность общественных организаций	-	0.6	0.4
Частная	6.7	9.4	27.5
Смешанная без иностранного участия	-	3.0	10.5
Смешанная с иностранным участием и иностранная	-	0.1	1.0

Статистическими данными подтверждается, что в ходе экономических преобразований на динамику перераспределения наемных работников оказывают существенное влияние отраслевая занятость (отток занятых из сферы промышленности, где традиционно аккумулировался отряд и традиции наемных работников, в сферу торговли, общественного питания, управления, в финансово-кредитные организации); внутриотраслевое перераспределение

²¹ Тихонова Н.Е. Факторы социальной стратификации в условиях перехода к рыночной экономике: Автореф. дис... д-ра социол. наук. М., 2000. С. 10-14.

²² Российский статистический ежегодник: Стат. сб. / Госкомстат России. М., 1999. С. 114.

промышленно-производственного персонала; демографические, образовательные признаки; регион проживания. Зафиксированы обстоятельства, ограничивающие восходящую мобильность наемных работников: сильнейшие межрегиональные различия в уровне жизни, размерах текущих денежных доходов, объемах сбережений. Уточнены также причины "поперечных" различий, демонстрирующие наличие меньших возможностей жителей мелких и средних городов. Особенности новых социоструктурных сдвигов в сфере труда и способы их социальной регуляции описаны в третьем параграфе "**Новые тенденции и регулирование структурных изменений в сфере наемного труда**". Выявлено, что за последнее время существенно, на 8210 тыс.чел., сократилась численность экономически активного населения, причем эта тенденция характерна для непосредственно занятых в экономике (уменьшение составило 13208 тыс.чел.), при этом почти на 129% увеличилось число безработных. Выявлена новая тенденция повышенных требований работодателя к качеству рабочей силы, к готовности работника непрерывно повышать свои знания и мастерство. Приводится качественная характеристика трудовых ресурсов России в сравнении с другими ведущими государствами (табл. 2).

Таблица 2

**Характеристика трудовых ресурсов России и других стран
(экспертные рейтинговые оценки)²³**

	Россия	Канада	США	Германия	Англия	Япония
Общий уровень трудовых ресурсов	25	13	14	49	12	3
Уровень квалификации и производительности трудовых ресурсов	34	12	26	2	29	3
Производительность труда среднего рабочего	44	13	15	6	25	5
Подготовка в системе начального и среднего образования	22	19	41	5	23	10
Обучение на рабочем месте	51	5	9	11	22	4
Средний уровень начального образования	38	6	18	7	32	4
Уровень математического и естественного образования	26	15	33	23	42	5
Отношение к труду	47	16	17	8	30	1

²³ Цит. по Трофимова И.Н. Технологический и трудовой ресурсы конкурентоспособности России: состояние и перспективы. Вопросы статистики. 2000. № 2. С.38.

Как новое явление в структурном оформлении слоя наемных работников рассмотрено формирование страты "новых бедных". Особенность этого явления обусловлена тем, что в эту группу вливаются те слои работников, которые раньше по своему образованию и профессионально-квалификационному статусу никогда не относились к низшим слоям. Основную массу "новых бедных" составляют бюджетники – служащие и рабочие, занятые на государственных предприятиях. В исследованиях Н. М. Римашевской отмечается, что падение вниз по социальной лестнице связано с длительной невыплатой зарплаты, размеры которой остаются низкими, при этом величина минимального заработка не превышает 15% прожиточного минимума²⁴. Другой характерной особенностью переструктурирования российского общества является маргинальность как порождение размытого, неопределенного состояния социальной структуры общества, которая обусловлена нисходящей социальной мобильностью и проявляется в нарастании социальной энтропии, конфликтности.

В третьей главе "**Социальная адаптация наемных работников к рыночным реформам в российском обществе**" дается всесторонняя характеристика адаптационных возможностей этого социального слоя. Содержание первого параграфа "**Адаптационные ресурсы наемных работников и особенности их мобилизации**" определяется его названием. Аргументируется значимость обращения к исследованию процессов адаптации, так как при этом выясняется, насколько изменение внешнего каркаса социальных отношений связано с изменением внутреннего мира человека, приводит к преодолению феномена "бессубъектности", о проявлениях которого отмечено в статье Э. М. Андреева, А. В. Миронова²⁵. Адаптация интерпретируется как "процесс и результат взаимодействия индивида (группы) с кардинально изменившейся социальной средой, в ходе которого постепенно согласуются требования и ожидания обеих сторон, так что индивид получает возможность выживания (и не только, но еще и процветания), а макросреда – воспроизведения и вступления в иную восходящую стадию"²⁶. Подчеркива-

²⁴ См.: Римашевская Н.М. Социальные последствия экономических трансформаций в России. М., 1998. С.56-57.

²⁵ См.: Андреев Э.М., Миронов А.В. Социально-гуманитарное образование и масс-медиа как факторы изменения социальной структуры // Социально - гуманитарное знание. 1999. № 5. С. 22-32.

²⁶ Шабанова М.А. Социальная адаптация в контексте свободы. // Социологические исследования. 1995. № 9. С. 82.

ется, что уровень адаптации является существенной характеристикой положения наемных работников в социальной структуре общества.

Выделяются черты российской действительности, оказывающие существенное влияние на параметры и издержки адаптации: всеохватывающий характер социумных трансформаций, быстрота и кардинальность изменения социального положения, видов деятельности индивида. Раскрывается понятие адаптационного потенциала, под которым понимается совокупность свойств (ресурсов) индивида, которыми он обладает и задействует в процессе адаптации. Таковыми выступают социальный, экономический, профессиональный статусы, социально-психологические характеристики, ценностно-нормативная структура личности адаптанта. Выделяются основные векторы действия адаптационного потенциала. Подходы Л. В. Корель к исследованию механизмов социальной адаптации трансформируются относительно процесса адаптации наемных работников, выделяются его основные стадии, аргументируется возможность эмпирической верификации состояния адаптации на основе изучения социального самочувствия, оценок уровня материальной обеспеченности и аксиологических оценок²⁷.

Приводятся результаты социологических исследований, раскрывающих динамику процесса социальной адаптации в разные временные интервалы российских рыночных преобразований. Сначала для работников характерной была полная неинформированность относительно того, что такое рыночная экономика, а также полная неготовность к труду и жизни в условиях рынка. Вербальное согласие людей с рыночными реформами наталкивалось на их неспособность взять на себя ответственность за поведение на рынке труда и открытие собственного дела. Далее отмечается интенсификация процесса адаптации к рынку. По данным ВЦИОМ в это время 77% респондентов поддерживали курс на продолжение реформ. Р. В. Рывкина подчеркивает, что у людей стала появляться возможность переквалификации, вовлечения в другие формы занятости. В сознании работников ценности предыдущих времён стали уступать место новым, рыночным ценностям, начинают формироваться новые приоритеты. С 1994 г. процесс адаптации к рыночным условиям сопровождается процессом их отторжения. Отчуждение

людей от проводимых экономических преобразований во многом связано с тем, что явные "сбои" начинает давать официально проводимая экономическая политика и должностные преступления. Приводятся "траектории" отношения населения к социально-экономическим преобразованиям (табл.3.)

Таблица 3.

Динамика поддержки населения рыночных реформ²⁸

Мнения населения о рыночных реформах	1994	1995	1996	1997	1998
Реформы нужно продолжать	54	48	58	59	44
Реформы нужно прекратить	46	52	42	40	29

Эмпирическим путем выявлены факторы, влияющие на адаптационный потенциал работников.²⁹ Как оказалось, среди работников преобладают пассивные, не связанные с реализацией личностного профессионально-квалификационного потенциала формы адаптации (табл. 4): наличие подсобного хозяйства, трудолюбие и помощь родственников; профессия занимает лишь четвертое место в иерархии ресурсов выживания, в то же время в число факторов- аутсайдеров попали сбережения и собственность.

Таблица 4

Факторы адаптации

Что Вам помогает справляться с трудностями?	Кол-во ответов, в %	Ранг ответа
Профессия	24.9	4
Способность к переобучению, переквалификации	12.1	6
Трудовой коллектив	2.5	11
Друзья, родственники	26.1	3
Деловые связи	12.7	5
Способность приспособиться к законам российского бизнеса	10.3	7
Сбережения	4.4	10
Собственность	6.4	8
Наличие личного подсобного хозяйства	33.5	1
Умение идти на риск	6.1	9
Трудолюбие	29.2	2

²⁷ См.: Корель Л. В. Генезис и механизм адаптаций в постсоциалистической России: теоретико-методологический подход // Социальная траектория реформируемой России: Исследования Новосибирской экономико-социологической школы. Новосибирск, 1999. С. 204 – 245.

²⁸ Рыбкина Р. В. Экономическая социология переходной России. Люди и реформы. М., 1998. С. 247.

²⁹ См.: Аврамова Е. М. Социальная мобильность в условиях российского кризиса // Общественные науки и современность. 1999. № 3. С. 5-12.

Описанные выше тенденции свидетельствуют о том, что социальная адаптация работников к рынку является не линейным процессом, а, напротив, волнообразным, включает амплитуды от поддержки рыночных реформ к их неприятию.

Во втором параграфе **"Ценность труда и трудовые установки наемных работников"** дается обоснование особой важности изучения системы социальных ценностей работников наемного труда, определения в ней места труда, с учетом того, что социоструктурные изменения в обществе сопровождаются массовым распространением элементов либеральной системы ценностей. Апеллируя к трудам М. Вебера, У. Томаса, Ф. Знанецкого, П. Сорокина, уточняются содержательные аспекты понятия ценности. Разработки В. А. Ядова о системе личностных диспозициях используются для раскрытия механизмов аксиологической регуляции поведения работников в различных социальных ситуациях. На уровне теоретической абстракции актуализируется соотношение ценностей труда и требований к работе как отражает взаимодействие двух слоев сознания индивидов: ценностного и практического. Обобщаются данные Всемирного исследования ценностей, которые получены учеными из Института социологии РАН³⁰. Обращается внимание на то, что во всех странах, в их числе и в России, работа стоит на втором месте после семьи, но своеобразие России состоит в том, что разрыв между субъективной важностью семьи и работы очень заметен и является одним из самых больших в мире. Значимость отдельных сторон работы представлена в табл.5.

Как видно из приведенных данных, в начале 90-х гг. в России лидировала ценность высокого заработка, причем по частоте упоминаний она опережала ценности интересной работы и хороших товарищей. Что касается ценностей активной самоотдачи, статусных и трудовых достижений, ответственности, то они занимали низшие позиции в российском списке.

³⁰ См.: Магун В. С. Об изменении трудовых ценностей российского населения // Куда идет Россия?... Власть, общество, личность. М., 2000. С.439-446. Координатором Всемирного исследования выступил профессор Р. Инглехарт (США). В опросе принимали участие респонденты из 34 стран.

Таблица 5

Распространенность трудовых ценностей среди работающего населения России и 32 других стран

Ценности	Частота	Частота	Ранг	Ранг
	выбора, % В России, N=1350 чел.	выбора, % В 32 странах, N=27088 чел.	В Рос-сии, N=1350 чел.	В 32 странах, N=27088 чел.
Хороший заработок	85	77	1	1
Хорошие товарищи по работе	74	71	2	2
Интересная работа	68	61	3	3
Соответствие работы способностям	57	58	4	5
Удобное время работы	49	48	5	8
Полезность для общества	48	44	5	11
Большой отпуск	46	29	5	15
Надежное место работы	40	60	8.5	4
Работа, уважаемая широким кругом людей	39	40	8.5	12
Возможность инициативы	30	50	12	7
Возможность чего-то достичь	28	56	12	6
Возможность общения с людьми	27	46	12	9.5
Ответственная работа	21	45	13.5	9.5
Отсутствие чрезмерного давления	20	34	13.5	14
Возможность продвижения	17	37	15	13

Социальные оценки социально-рыночных перемен отражены в третьем параграфе **"Отношение к социально-экономическим переменам: качественный анализ позиций наемных работников"**. Здесь дается обоснование двухступенчатой территориальной выборки, методов сбора и интерпретации социологической информации, которые использованы автором в процессе эмпирического исследования. Подчеркивается научная и практическая значимость исследования социоструктурных изменений в средних городах, к которым относится Новочеркасск, так как они являются своеобразной территориальной проекцией социально-экономических процессов и особенностей структурирования общества. Приводятся данные о численности и структуре населения города, раскрывается состав и динамика его экономически активной части за период 1993 – 1998 гг., которая имеет тенденцию к уменьшению: от 49,9% (1996 г.) до 47% (1999 г.) (Рис.2).

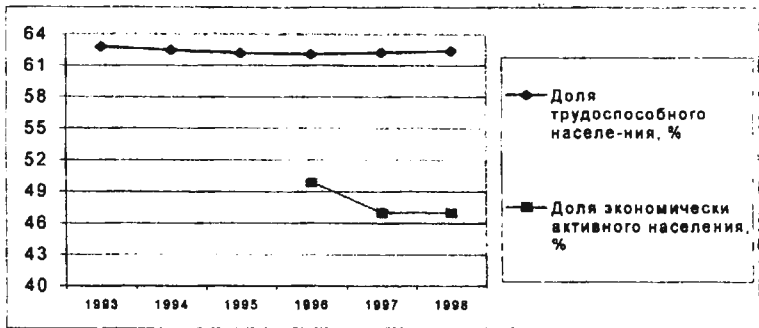


Рис. 2. Динамика доли населения в трудоспособном возрасте и экономически активного населения г. Новочеркаска

Раскрывается экономический статус населения, выявляются существенные различия в уровне оплаты труда наемных работников в разрезе предприятий различных отраслей народного хозяйства и организационно-правовых форм собственности. В сравнении с общероссийскими показателями приводятся данные, раскрывающие отношение горожан к рыночным преобразованиям (табл. 6).

Таблица 6

Отношение к экономическим реформам

Вариант ответа	Новочеркасск 1993г.		Январь 1997 ³¹ N=1605	Новочеркасск 1999г.	
	Всего, чел.	%	%.	Всего, чел.	%
1. В основном положительное	234	26,2	15	40	8,0
2. В основном отрицательное	602	67,4	47	391	78,2
3. Безразличное	8	0,1	10	24	4,8
4. Затрудняюсь ответить	51	6,4	28	45	9,0

Установлены конкретные обстоятельства (табл.7), влияющие на оценки горожанами экономической ситуации. Они обусловлены социальными проблемами, причем 42,2% респондентов выделили "резкое снижение личного благосостояния", 34,8% обратили внимание на "резкую дифференциацию на-

³¹ Россия у критической черты: возрождение или катастрофа. Социальная и социально-политическая ситуация в России в 1996 году / Под ред. Г. В. Осипова. М., 1997. С. 37.

селения города на богатых и бедных", 22,8% подчеркнули отсутствие социальных ориентиров в ходе экономических преобразований.

Таблица 7

Причины неприятия экономических реформ

Вариант ответа	Новочеркасск, 1999г.		Новочеркасск, 1993г.	
	Всего	%	всего	%
1. Реформа привела к резкому снижению личного благосостояния	212	42,40	221	24,70
2. Реформы в экономике не имеют четких социальных ориентиров	114	22,80	155	17,40
3. Проводимые реформы привели к резкой дифференциации населения на бедных и богатых	174	34,80	245	27,50

Иерархия наиболее острых проблем, волнующих работников, выглядит следующим образом: дороговизна жизни, рост цен - 67,8%; задержка выплаты зарплаты - 61,0%; неуверенность в завтрашнем дне - 48,2%. Оказалось, что с меньшей тревогой опрашиваемые относятся к проблемам, которые косвенно характеризуют свое отношение и отношение коллег по работе к труду. Так, "падение трудовой дисциплины" как волнующую проблему отметили всего 7,8 %, причем на этот фактор в меньшей степени обратили внимание рабочие промышленного производства, чей жизненный уровень непосредственно связывается с производственной деятельностью.

По методике ВЦИОМа среди жителей Новочеркасска выяснено, какое из приведенных ниже высказываний соответствует их представлениям о "нормальной жизнедеятельности" (табл. 8). Выявленное соотношение тех, кто "готов терпеть", и тех, кто считает, что "терпеть бедственное положение уже невозможно", является соизмеримым по городской и российской выборке и составляет в равных пропорциях почти половину отвечавших. Именно эти цифры подтверждают, что "запас прочности" у населения иссякает, а социальная база для возможных конфликтов увеличивается, как в равной степени увеличивается и степень оппозиционности по отношению к власти.

Оценки горожанами жизнедеятельности

Вариант ответа	Новочеркасск, 1993 г.	Новочеркасск, 1999 г.	Россия, 1997г. ³²
	%	%	%
1. Все не так плохо, можно жить	14	6,00	8
2. Жить трудно, но можно терпеть	53	38,60	41
3. Терпеть наше бедственное положение уже невозможно	30	48,00	45
4. Затрудняюсь ответить	3	7,40	6

Глава 4 "Социальное самочувствие работников наемного труда в период социальных перемен" посвящена раскрытию основных характеристик социального состояния наемных работников: социального самочувствия и настроения, в ней также проведено сравнение региональных и общероссийских тенденций, описывающих динамику этих субъективных характеристик.

В первом параграфе "Социальное самочувствие как интегральная характеристика наемных работников" раскрывается взаимообусловленность внешних социальных факторов и внутреннего состояния субъекта, приводится авторская трактовка социального самочувствия, выделяются внутренние и внешние факторы, его детерминирующие. Всесторонне раскрывается логическая связь: социальное самочувствие, ценностные ориентации, социальные интересы. Принимается позиция Ж.Т.Тощенко об актуальности включения в проблемное поле социологического анализа "социального настроения", подчеркивается все возрастающее значение эмпирического измерения этого субъективного фактора, констатирующего роль наемных работников как активных участников конструирования социально-экономической архитектуры общества. Второй параграф "Эмпирические индикаторы социального самочувствия: групповые (социумные, отраслевые и региональные) различия" содержит характеристику функций социального самочувствия в познании социальных явлений: сигнальную, информационную, дифференцирующую. В нем дан системный и факторный анализ социального самочувствия, приведено обоснование расчета крите-

³² Источник: Инф. бюллетень. ВЦИОМ за 1993 - 1997 гг.

риев удовлетворенности составляющими трудового процесса, по которым можно судить о социальном состоянии работников. Приводятся данные о динамике удовлетворенности факторами социально-экономической обстановки на предприятиях Новочеркасска (табл.9):

Таблица 9

Уровень удовлетворенности факторами трудовой деятельности
(протяженность шкалы: от – 1 до +1)

№ п/п	Фактор трудовой деятельности	Индекс	
		Новочеркасск, 1993г.	Новочеркасск, 1999 г.
1.	Условия труда	0,06	-0,004
2.	Организация труда	-0,12	-0,06
3.	Зарплата	-0,58	-0,74
4.	Система стимулирования	-0,44	-0,63
5.	Социальная и правовая защищенность	-0,52	-0,72
6.	Информированность в коллективе	-0,08	-0,0046

Приводятся обобщения, раскрывающие процесс формирования социальных идентичностей и солидарностей в среде наемных работников на основе предложенной В.А.Ядовым дефиниции рационального делегирования. Установлено, что в иерархии идентичностей на первом месте оказались группы повседневного общения, профессиональные общности находятся на более удаленном расстоянии. Применен статистический метод квантифицированных континуумов, разработанный В.К. Левашовым,³³ для выявления индикаторов реформ и самооценки уровня жизни, на его основе определена динамика индикаторов реформ и самооценки жизни согласно данным исследований 1993, 1996, 1999 гг. Как видно из рис.3, положительная динамика наблюдалась в период 1993-1996 гг.

³³ Левашов В.К. Динамика социально-политической ситуации в России: опыт социологического мониторинга // Социологические исследования. 1997. № 11. С. 14-15.

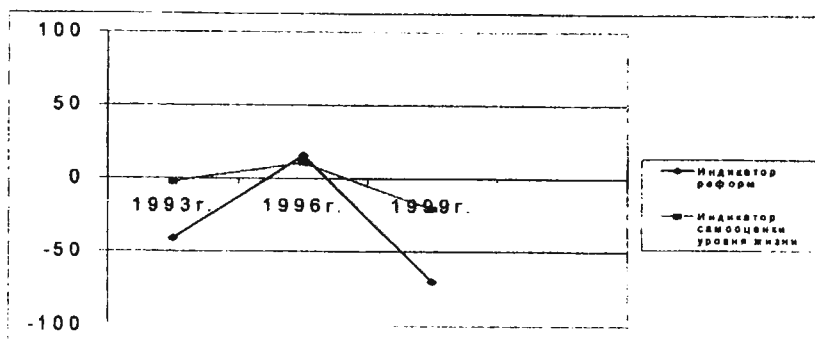


Рис. 3 Динамика индикаторов реформ и самооценки жизни

"Всплеск" индикатора реформ в 1996 г. наблюдается и по данным социологического мониторинга социально-политической ситуации России, проводимого ИСПИ РАН с 1990 г. Третий параграф **"Динамика социального самочувствия работников наемного труда: факторы текущих изменений"** содержит сравнительные данные, раскрывающие мироощущения работников и оценки состояния социально-трудовых отношений непосредственно в производственных объединениях.

На вопрос: "Если Ваша жизнь идет сегодня не так, как хотелось бы, кто виноват в этом?", распределение ответов выглядит следующим образом. Виновником сложностей жизни большая часть респондентов считает федеральные власти (54%), такую позицию высказали и респонденты, участвовавшие в российском исследовании в 1997 г. (54,4%). На второе место поставлены местные власти (по городу – 13,6 %, по России - 16 %) Свою собственную ответственность признал только каждый двенадцатый работник. При этом каждый восьмой опрошенный по городу и 13% по России обвиняют демократов в проблемах нынешней жизни. Фактический уровень жизни респонденты указали, продолжив фразу: "Моя зарплата позволяет мне ..." По результатам опроса оказалось, что у 56,4 % опрошенных "денег хватает только на приобретение продуктов", у четвертой части работников денег не хватает даже на продукты питания, совсем мизерная часть, 0,8%, подтвердила, что "живет, ни в чем себе не отказывая". Сравнение с аналогичными данными по городу за предыдущее время показывает, что увеличилось число жителей города, проживающих в состоянии нищеты с 10,3% до 23,4%, соответ-

ственно уменьшилось количество тех, кто мог позволить себе приобрести продукты питания и одежду с 29,9% до 17,8%. По российской выборке более равномерно распределены категории населения, относящие себя к бедным (36%), живущим на грани нищеты (38%), живущим на грани физического выживания (19%).

Глава У " Социальное воспроизводство слоя наемных работников: институциональный аспект" представляет собой анализ механизмов воспроизводства слоя работников наемного труда, всей системы социально-экономических отношений. В первом параграфе "**Зарождение нового трудового этоса в современном российском обществе**" обосновывается положение о том, что вопрос о социокультурных особенностях сознания и поведения наемных работников, включенных в трудовую деятельность, это, прежде всего, вопрос о тех нематериальных детерминантах, которые образуют ее нормативно-ценностное обоснование. Ведь участие работника в материальном производстве определяется не только его конкретными потребностями в материальных благах, но и сложившимися представлениями о смысле и достойном образе жизни, о социально значимых целях, о престижности и допустимости тех или иных видов деятельности, о собственности, материальном благосостоянии и богатстве, об успехе и о взаимоотношении людей. Приводятся наиболее значимые разработки Р. Инглегарта о соотношении экономики и культуры, которые актуализировались в последнее время в связи с разработкой теорий модернизации и постмодернизации³⁴. Политические, экономические и культурные преобразования взаимообусловлены в силу того, что "не может быть жизнеспособным общество, не располагающее политическими, экономическими и культурными системами, поддерживающими друг друга на взаимной основе "³⁵. Кроме этого, признается существенное влияние российского исторического прошлого, духовно-этических предпосылок и религиозных традиций на формирование современного трудового этоса. Фокусируется внимание на том, что экономическая (хозяйственная) культура представляет собой часть общей культуры общества, "живет" в экономических и социальных отношениях, тесно связана с правом, нравственностью, религией. Но главным в экономической культуре является ее историче-

³⁴ См.: Ингегарт Р. Модернизация и постмодернизация // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. / Под ред. В. Л. Иноземцева. М., 1999. С. 261-291.

ская устойчивость. Цитируются мысли Н. А. Бердяева об особенностях русской культуры, русской души, которая отличается не только противоречивым характером, но и тем, что определяет ее своеобразие среди других мировых культур: преобладание ценности коллективизма над чисто материальными интересами и стимулами, над стремлением индивидов к личной выгоде и наживе, недооценка личностного начала, формально-рациональных (прежде всего, правовых) и утилитарно-практических норм и правил в хозяйственной деятельности, значимости духа корпоративизма, профессиональной солидарности и автономии. Во втором параграфе **"Формирование институциональных и организационных структур работников наемного труда в России"** рассматривается другая сторона социально-структурного воспроизводства – развитие организационной инфраструктуры, способствующей установлению определенного социального порядка, согласно которому наемные работники взаимодействуют между собой и с другими субъектами, включенными в сферу труда. При теоретическом анализе институциональных изменений в системе наемного труда упор сделан на разработки Новосибирской экономико-социологической школы. Приняты обоснования С.Г.Кирдиной об отнесении России к обществам с восточной институциональной матрицей, о влиянии материально-технологической среды с ее отличительной характеристикой, названной "коммунальностью", на формирование нового социально-трудового порядка³⁵. Анализируется роль профсоюзных организаций, системы социального партнерства, производственной демократии в защите интересов наемных работников. Раскрывается проблема "экономики дешевого человека", обращается внимание на то, что российская история сформировала у класса свободных работников изначально заниженные притязания, хотя заработная плата на протяжении ряда десятилетий не выходила и на этот заниженный уровень, а в последние годы разрыв между нею и стоимостью воспроизводства работника резко возрос. Об отрыве цены труда от его стоимости свидетельствуют в настоящее время многочисленные факты: снижение уровня жизни работников, увеличивающийся разрыв между прожиточным минимумом и минимальной зарплатой. Обра-

³⁵ Там же. С.271.

³⁶ См.: Кирдина С. Г. Институциональная матрица и развитие России. М., 2000.

щается внимание на необходимость существенного изменения роли государства в системе социально-трудовых отношений как работодателя, а также как организатора и координатора, гаранта основополагающих гражданских прав, которые важны для свободного осуществления прав наемных работников, полномочий профсоюзных организаций, прав предпринимателей. В последнем параграфе **"Гуманистическая перспектива развития системы трудовых отношений в российском обществе"** констатируется, что в настоящее время гуманизм обретает широкий социальный и этический контекст. Он становится важнейшим ценностным ориентиром, позволяющим человеку обрести устойчивость в бурном потоке социальных перемен, сохранить силы созидания и инстинкт самосохранения.

Приводятся факты о том, что пока рыночные реформы в России носят социально дезорганизующий характер, обусловленный комбинацией дикого рынка и властно-собственнических устремлений отдельных группировок. Делаются ссылки на труды Ю. Г. Волкова об идеологии гуманистического общества в России, на работы других известных ученых, в которых раскрываются следующие компоненты новой парадигмы человеческого развития: социальная справедливость, "устойчивое развитие", высокая производительность труда, участие индивида в принятии решений по управлению общественными процессами. Приводятся данные, характеризующие индекс развития человеческого потенциала, согласно которым Россия входит в категорию стран со средним уровнем развития человеческого потенциала, занимая 71-е место. Ближайшими соседями нашей страны в рейтинге являются Эквадор, Македония, из стран бывшего СССР Россию опережают Эстония, Белоруссия и Литва. Завершается исследование научными обобщениями Яновского Р.Г., представившего уникальное исследование роли гуманитарных аспектов глобальных изменений, социальной, экономической, экологической, информационной, военной безопасности в обеспечении выживания и развития человечества на рубеже веков. Отмечается, что в настоящее время "в экономической сфере наряду с собственно технологическими и техническими факторами решающую роль играют позиция человека в сфере труда, его творческая активность, его инициатива, а также условия, которые обеспечивают раскрепощение энергии разума работника"³⁷.

³⁷ Яновский Р.Г. Глобальные изменения и социальная безопасность. М., 1999. С. 296.

В "Заключении" диссертации подводятся итоги проведенного теоретико-прикладного анализа и намечаются перспективы дальнейшей разработки темы.

Основные публикации автора по теме диссертации

I. Монографии

1. Щербакова Л.И., Переяслова И.Г. Экономическое поведение субъектов рынка (социологический анализ на примере г. Новочеркасска./ Юж.-Рос.техн. ун-т (НПИ). - Новочеркасск: НАБЛА, 1999. - 87 с. (5,4 п.л. / 4,0 п.л.).
2. Щербакова Л.И. Человек и наемный труд в России: взгляд через структурные изменения. - Новочеркасск: НОК, 2000. - 251 с. (15,75 п.л.).
3. Щербакова Л.И., Хайбулаева А.А. Социальное партнерство как социальный институт современного российского общества: проблемы формирования (социологический аспект). /Юж. - Рос. гос. техн. ун-т. - Новочеркасск: Изд-во «НОК», 2000. - 95 с. (6,25 п.л. / 4,0 п.л.).
4. Щербакова Л.И. Человек труда на рубеже веков: штрихи к социальному портрету (социологический аспект). /Юж. - Рос. гос. техн. ун-т. - Новочеркасск: Изд-во «НОК», 2000. - 189 с. (11,75 п.л.).
5. Щербакова Л.И. Наемные работники в России: опыт социологического анализа. - Ростов н/Д : Изд-во СКНЦ ВШ, 2001. - 214 с. (13,5 п.л.)

II. Учебники

1. Щербакова Л.И., Визнер С.В. Политология: Учебное пособие. - Жуковский: МИМ ЛИНК, 1999. - 226 с. (15,1 / 8 п.л.)
2. Основы политологии: Учебное пособие/ Л.И. Щербакова, С.В. Визнер, Ю.А. Агафонов, С.И. Самыгин, С.И. Шилов. - Ростов н/Д, 2000. - 448 с. (14/2,8 п.л.).

III. Брошюры

1. Щербакова Л.И., Скорик А.П. Молодежь города Новочеркасска: Материалы социологического исследования. Статистические данные. - Новочеркасск: НПИ, 1991.- 110 с. (6,9 п.л. / 5,9 п.л.).
2. Щербакова Л.И. Методология, методика и техника социологических исследований. - Ростов н/Д: Пегас, 1994. - 31 с (2 п.л.).
3. Щербакова Л.И., Самыгин С.И. Социология труда: Социологический анализ актуальных проблем безработицы / Новочерк. гос. техн. ун-т, каф. социологии и психологии. - Ростов н/Д: Изд-во «Пегас», 1995. - 88 с. (5,5 п.л./4,0 п.л.).

4. Щербакова Л.И. Социальное состояние личности в условиях общественных перемен. – Новочеркасск: Набла, 1999.- 92 с. (5,2 п.л.)

1У. Статьи, тезисы докладов и выступлений

1. Щербакова Л.И., Самыгин С.И. Социология труда: трудности, поиск решений // Роль вузов в системе непрерывного образования: Тез. докл. семинара вузов Сев.-Кавк. региона. - Ростов н/Д: Изд-во «Пегас», 1994. - С.113-114. (0,1 п.л./0,05 п.л.).

2. Щербакова Л.И. Социальное самочувствие работников наемного труда в период становления рыночных отношений в России конца XX века // Рынок наемного труда: социально-психологические особенности, демографические проблемы: Статьи, тез. докл. регион. науч.-практ. конф., Новочеркасск, ноябрь 1994.- Ростов н/Д: Изд-во «Пегас», 1994. - С. 18-36. (0,5 п.л.).

3. Щербакова Л.И., Самыгин С.И. Социализм и будущее России // Реформы в России: модели и прогнозы: Тез. докл. всерос. конф., 15-16 сент. 1994 г. - Ростов н/Д, 1994. - Вып. 3.- С. 27-29. (0,25 п.л. / 0,15 п.л.).

4. Щербакова Л.И., Самыгин С.И. Специфика развития России в начале XX века // Россия: прошлое, сегодняшние реалии и перспективы развития: Тез. докл. и сообщ. межвуз. науч.-теор. конф., 24 мая 1994 г. - Новочеркасск, 1994.- С. 11-12. (0,3 п.л. / 0,15 п.л.).

5. Щербакова Л.И., Самыгин С.И. Структура и содержание социальных, психологических процессов, происходящих среди работников наемного труда в период перехода к рыночной экономике // Рынок наемного труда: социально-психологические особенности, демографические проблемы: Статьи, тез. докл. регион. науч.-практ. конф., Новочеркасск, ноябрь 1994.- Ростов н/Д: изд-во «Пегас», 1994.- С. 1-18. (1,1 п.л. / 0,75 п.л.).

6. Щербакова Л.И., Самыгин С.И., Корешкова Н.В: Есть ли будущее у общественной формы собственности // Современное общество: Вопросы теории, методологии, методы социальных исследований: Тез. докл. второй науч. конф. (июнь, 1994) / Перм. гос. техн. ун-т. - Пермь, 1994.- С. 64-65. (0,3 п.л. / 0,2 п.л.).

7. Щербакова Л.И., Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Социальное самочувствие работников наемного труда (социально-психологический анализ на примере г. Новочеркаска) //Рынок наемного труда: социально-психологические особенности, демографические проблемы: Статьи, тез. докл. регион. науч. - практ. конф., Новочеркасск, ноябрь 1994.- Ростов н/Д: Изд-во «Пегас», 1994.- С. 49-103. (3,4 п.л. / 2,5 п.л.).

8. Щербакова Л.И. Новая парадигма интегрированного курса «Экономика и социология труда» // Анализ проблемы освоения новых образовательных программ в технических вузах: Тез. докл. к науч.-метод. семинару вузов Сев.-Кавк. Региона, Новочеркасск, 3-4 октября 1995 г. - Новочеркасск: НГТУ, 1995.- С.47-49.

9. Щербакова Л.И., Фролова Л.А. Настроение работников наемного труда: социологический анализ // Сборник статей и кратких сообщений по материалам научно-технической конференции студентов и аспирантов НГТУ, г. Новочеркасск, 10-25 апреля 1996 г. - Новочеркасск: НГТУ, 1996.- С. 112. (0,06 п.л. / 0,03 п.л.).

10. Щербакова Л.И., Фролова Л.А. Особенности стереотипов поведения работников наемного труда // Проблемы становления и развития рыночной экономики в регионе: Сб. науч. ст. - Ростов н/Д: Изд-во «Пегас», 1996. - С. 95-96. (0,1 п.л. / 0,05 п.л.).

11. Щербакова Л.И. Социальное самочувствие работников наемного труда как предмет социального анализа // Проблемы становления и развития рыночной экономики в регионе: Сб. науч. ст.- Ростов н/Д: Изд-во «Пегас», 1996.- С. 76-77. (0,9 п.л.).

12. Щербакова Л.И., Лачин В.И. Senioren in Russland eine vergessene Gesellschaft? (Пенсионеры в России – забытое существо?)// Handbuch der Gerontotechnik: Interdisziplinäre Forschung, Praxisbeispiele, Recnts, Landsfergleich: ecomed.- Loseble: Ausg.,1996.- II 3.-S.1-3. (0,2 п.л. / 0,15 п.л.).

13. Щербакова Л.И. Инженерная деятельность и проблемы ее социальной и экологической оценки // Актуальные проблемы социологии и экологии городов: Тез. докл. науч. - практ. конф., 14 мая 1997 г. - Ростов н/Д: Изд-во «Пегас», 1997.- С. 10-11. (0,1 п.л.).

14. Щербакова Л.И. Социальное партнерство: проблемы становления в современной России // Техника, экономика, культура: Юбилейный сб. науч. тр. проф. - преп. состава НГТУ [К 100-летию] / Новочерк. гос. техн. ун-т. - Новочеркасск, 1997.- С.338-340. (0,12 п.л.).

15. Щербакова Л.И. Сущность прогнозирования социальных процессов // Социально-экономические проблемы современного предприятия: Матер. к учебным лекциям, научные статьи. - Ростов н/Д: Изд-во «Пегас», 1997.- С. 4-11. (0,4 п.л.).

16. Щербакова Л.И. Экономическое поведение как объект социально-экономического анализа // Социально-экономические проблемы современно-

го предприятия: Материалы к учебным лекциям, научные статьи. - Ростов н/Д: Изд-во «Пегас», 1997.- С.42-45. (0,3 п.л.).

17. Щербакова Л.И., Колбачев Е.Б. Проблема национального в организационной культуре и ее отражение в курсах ОШБ ОУ, реализуемых в России // Пути и методы развития дистанционного бизнес образования: Тез. докл. второй Межд. конф. МЦДО "ЛИНК", 7-9 февраля 1997 г. - М.,1997.- С.45-46. (0,16 п.л. / 0,1 п.л.).

18. Щербакова Л.И., Колбачев Е.Б. Проблемы национального в организационной культуре и ее отражение в курсах бизнес-образования // Социально-экономические проблемы современного предприятия: Материалы к учебным лекциям, научные статьи. - Ростов н/Д: Изд-во «Пегас», 1997. - С.52-55. (0,2 п.л. / 0,1 п.л.).

19. Щербакова Л.И., Переяслова И.Г. Социальные ориентации работников (социологический анализ на примере г. Новочеркасска // Социально-экономические проблемы современного предприятия: Материалы к учебным лекциям, научные статьи. - Ростов н/Д: Изд-во «Пегас», 1997.- С.56-68. (0,8 п.л. / 0,4 п.л.).

20. Щербакова Л.И., Фролова Л.А. Ценностные ориентации работников наемного труда в современных условиях рынка // Сборник статей и кратких сообщений по материалам науч.-техн. конф. студентов и аспирантов НГТУ, посвященной 100-летию ун-та, г. Новочеркасск, 5-15 апр.1997г/ Новочерк. гос. техн. ун-т. - Новочеркасск,1997.- С.24-25. (0,07 п.л. / 0,05 п.л.).

21. Щербакова Л.И. Трансформация экономического поведения субъектов рынка: проблемы исследования // Социально-экономическая стабилизация: формирование и регулирование: Тез. докл. Всерос науч.-практ. конф., Ростов н/Д, 18-19 июня 1998 г. - Ростов н/Д: ИППК при РГУ, 1998.- С. 57-58. (0,2 п.л.).

22. Щербакова Л.И. Экономическое поведение хозяйствующих субъектов в постсоветской России // Взгляд в будущее: проблемы общества, экономики, техники: Сб. науч. ст./ Новочерк. гос. техн. ун-т.- Новочеркасск: НГТУ, 1998.- С.83-90. (0,42 п.л.).

23. Щербакова Л.И. Интенсификация самостоятельной работы студентов по курсу "Социология конфликта"// Самостоятельная работа студентов в условиях современной информационной среды: Тез. докл. всерос. науч.-метод. конф., 19-22 мая 1998 г. / Нижнегородской гос. техн. ун-т. - Н. Новгород, 1998.- С.91-92.

24. Щербакова Л.И. Социальные индикаторы экономического поведения // Проблемы экономики и организации производственных и социальных систем: Тез. докл. и краткие сообщ. Всерос. науч. - практ. конф. / Новочерк. гос. техн. ун-т. - Новочеркасск: НГТУ, 1998.- С.83-86. (0,2 п.л.).

25. Щербакова Л.И., Таранушич А. В. Социализация менеджмента и новая культура управления // Социально-экономическая стабилизация: формирование и регулирование: Тез. докл. Всерос науч. - практ. конф., Ростов н/Д, 18-19 июня 1998 г.- Ростов н/Д: ИППК при РГУ, 1998.- С. 24-25. (0,2 п. л. / 0,1 п.л.).

26. Щербакова Л.И., Дунаева Н.Н. Трудовое поведение наемных работников: социально-психологические детерминанты // Рынок труда в России: состояние, трансформация, прогноз: Матер. II региональной науч. - практ. конф., Ростов н/Д, 30 марта 1999 г. - Ростов н/Д, 2000.-С. 67-70. (0,14 п.л. / 0,12 п.л.).

27. Щербакова Л.И., Дунаева Н.Н. Мотивация и трудовая деятельность // Рынок труда в России: состояние, трансформация, прогноз: Матер. II региональной науч. - практ. конф., Ростов н/Д, 30 марта 1999 г. - Ростов н/Д, 2000.-С. 38-40. (0,12 п.л. / 0,1 п.л.).

28. Щербакова Л.И., Дунаева Н.Н. Социально-экономическая обусловленность массового сознания, некоторые особенности в условиях транзитного общества // 2000 лет от Рождества Христова: Проблемы, итоги и перспективы развития мировой цивилизации: Материалы науч.- теорет. конф. "Цивилизация и человек", 24 дек. 1999 г./ Юж.-Рос. гос. техн. ун-т. - Ростов н/Д: Изд-во "Пегас", 2000.- С.35-36. (0,1 п.л. / 0,05 п.л.).

29. Щербакова Л.И., Сысоев Н.И. Социология и профессиональная социализация студентов технических вузов // Социология и общество: Тез. Первого Всерос. социологического конгресса "Общество и социология: новые реалии и новые идеи", 27-30 сент. 2000г./ Санкт-Петербург. гос. ун-т. - СПб: Изд-во "Скифия", 2000. - С. 616. (0,06 п.л. / 0,05 п.л.).

30. Щербакова Л.И., Загороднюк Е.В. Социология в контексте институциональных изменений высшего технического образования // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Технические науки: 2000.- № 4. – С.117-119 (0,24 / 0,12 п. л.)

31. Щербакова Л.И. Наемные работники на производстве: институционализация новых функций и ролей // Ресурсы предприятия: Сб. науч. тр. / Юж.-Рос. гос. техн. ун-т. - Новочеркасск: ЮРГТУ, 2001. - С. 26-30. (0,25 п.л.).

32. Щербакова Л.И. Статус труда и профессиональная социализация инженерных кадров в современной России // Профессиональная социализация в техническом университете: (Сборник статей каф. социологии и психологии) / Юж. - Рос. гос. техн. ун-т.- Новочеркасск, 2000.- С. 3-15.- Деп. в ИНИОН РАН 18.09.2000, № 55909.- Аннотир. В БУ ИНИОН РАН «Деп. науч. работы».- 2001.- № 2.- б/о 12. (0,75 п.л.).

33. Щербакова Л.И., Дегтярев А.К. Политические партии в жизни среднего российского города // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Общественные науки.- 2001.- № 4. (0,75 / 0,375 п.л.)

34. Щербакова Л.И. Социальные позиции наемных работников в России: опыт социологического анализа // Научная мысль Северного Кавказа.- 2001.- Приложение № 10(23).- С. 3-8. (0,3 п.л.)

Подписано в печать 7.09.01. Формат 60х84.1/6. Бумага офсетная
Плоская печать (ризограф). Объем 3 п.л. Тираж 100. Заказ 1651.

Типография Южно-Российского государственного технического университета
(Новочеркасского политехнического института)
346428, г.Новочеркасск, Ростовской области, ул.Просвещения 132