

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ НОВЫХ ФОРМ
НАЕМНОГО ТРУДА**

В статье изучается положение наемных работников в социальной структуре общества, связь с влиянием социально-экономической неоднородности труда на классовые и стратификационные различия людей. Понимание природы и сути наемного труда как социального феномена при социологическом исследовании труда различных социально-профессиональных групп, анализ его состояния и динамики.

Ключевые слова: Наемный труд, фрилансеры, социальные группы, адаптация.

Наемные работники представляют собой общественную группу, имеющую свой вид профессиональной деятельности - наемный труд, соответствующие стратегии адаптации к новым социально-профессиональным условиям. 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 системами.

Изучение положения наемных работников в социальной структуре общества имеет давнюю традицию и связывается с влиянием социально-экономической неоднородности труда на классовые и стратификационные различия людей. Понимание природы и сути наемного труда как социального феномена является необходимым при социологическом исследовании труда различных социально-профессиональных групп, анализе его состояния и динамики.

Мы провели теоретико-методологический анализ содержания труда наемных работников в разные периоды XX века.

Социологический анализ содержания и автономности труда в XIX веке связан с именем Э. Дюркгейма. Дюркгеймом были разработаны понятия 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 труда [6, с.77]. По мнению Э. Дюркгейма органическая солидарность свойственна сложным, развитым обществам и основывается на всеобщем разделении труда, профессиональной специализации, экономической взаимосвязи индивидов. При этом прежнее коллективное сознание сменяется новым коллективным сознанием, которое становится более светским, рационалистическим. Переход от механической солидарности к органической, есть общественный прогресс, главным фактором которого выступает разделение труда.

Образ жизни работников, по мнению М. Вебера, обусловлен классовыми особенностями и социальным статусом. Он предложил новую модель стратификации общества, основу которой составляли критерии отношения к собственности (экономический) и социального престижа (социальный). Общество, по мнению социолога, состояло из нескольких классов: а) «рабочий» класс (занятый в механизированном процессе); б) «нижние средние» классы; в) «интеллигенция» без самостоятельной собственности и лица, чье социальное положение, прежде всего, зависит от технических знаний, как и положение инженеров, коммерческих и других служащих, а также гражданских чиновников – эти группы сильно различаются между собой, особенно в зависимости от стоимости обучения;

г) классы, занимающие привилегированную позицию благодаря собственности и образованию» [2, с. 155]. Классовый статус военного офицера, гражданского служащего или студента, поскольку он зависит от получаемых доходов, может сильно различаться, хотя во всех отношениях их образ жизни определяется общим для них всех образованием (критерием социального статуса). Привилегированная позиция в обществе может быть достигнута и простыми рабочими благодаря способностям, образованию, специальным навыкам (квалификации) [2, с. 155]. Принимая во внимание данный вывод, следует подчеркнуть, что профессиональная деятельность является важной сферой жизни наемных работников, условия которой определяют шансы представителей данной группы в достижении социального благополучия.

Проведение М. Вебером эмпирических исследований, посвященных изучению условий труда и жизни индустриальных рабочих, позволило выявить взаимосвязь между образом жизни работников промышленности и содержанием труда. Анкетный опрос, проведенный среди групп работников, показал важную тенденцию развивающегося индустриального мира – стремление к свободе каждого рабочего первично, «вопрос о ноже и вилке» имеет вторичное значение. «В первую очередь рабочий стремится быть кузнецом своего счастья – или несчастья. Эта черта современного мира является общим продуктом психологического развития, и мы узнаем ее в нас самих» [3, с. 28]. В рамках нашего исследования принципиальным является утверждение М. Вебера о том, что объединенные одной деятельностью собственники, директора и рядовые наемные работники имеют разное содержание и автономность труда.

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). «Основным признаком современного капитализма является товарный характер рабочей силы, то есть тот факт, что наемный рабочий вынужден предлагать свою рабочую силу на рынке труда, а капиталист покупает ее за определенную рыночную цену, заработную плату» [3, с. 66]. 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.

Профессиональная деятельность работника, по мнению Т. Парсонса, определяет его положение в социальной структуре общества. В работе «О структуре социального действия» социолог предложил классификацию социально значимых признаков, «построенную на основе дифференцированного ранжирования индивидов в терминах ценностей». Среди критериев ранжирования наиболее важным Т. Парсонс признал: 1) авторитет как «институционально признанное право влиять на действия других», который «осуществляется лицом, занимающим должность»; 2) достижения; 3) власть. Достижения в профессиональной сфере в значительной мере определяют статус индивида в обществе, что предполагает высокую степень «равенства возможностей», отводит незначительное место «происхождению или принадлежности к родственным ячейкам» [7, с. 363]. Тем не менее, Т. Парсонс отмечает, что профессиональная система сосуществует с сильным акцентом на родственные отношения [7, с. 368].

К началу XX в. объективно вызрела идея – обратиться к тем резервам, которые кроются в самом работнике, пробудить его заинтересованность в эффективной и результативной деятельности. Это был поистине революционный, кардинальный шаг, меняющий всю ситуацию на производстве. Открытие роли трудового сознания и поведения людей как субъектов экономической деятельности позволило понять, усвоить, а затем и использовать личные возможности работника для повышения эффективности производства.

В полном объеме принципиально иной подход – поиск резервов эффективности труда в самом работнике – обозначился в XX веке. Встал вопрос, продиктованный объективными потребностями – подойти к поиску резервов труда, исходя из возможностей человека как субъекта производственной деятельности. Могут ли работники без внешнего контроля и других факторов принуждения работать более эффективно? Это был принципиально новый взгляд, повлекший колоссальные изменения. Потребовалось изменить сложившиеся стереотипы поведения и работника, и работодателя. Не только научная мысль, но и практика подошли к открытию: искать резервы эффективности труда в самом человеке как субъекте труда.

Стремление изменить свое социальное положение, образ жизни, благосостояние, а также потребность в самореализации и желание избавиться от неблагоприятных условий труда, не престижных функциональных обязанностей являются основными субъективными факторами профессиональной мобильности и карьерного роста. «Одно из достоинств понятия карьеры, – отмечал Э. Гофман, – это то, что оно двухстороннее. Одна сторона связана с внутренними делами, принимаемыми со всей заботой и близко к сердцу, такими, как образ собственного Я и ощущаемая идентичность; другая сторона затрагивает официальное положение, правовые отношения и стиль жизни и является частью публично доступного институционального комплекса» [4, с. 170]. Самореализация является одной из важных жизненных целей для любого деятельного человека, имеет воздействие на степень удовлетворенности индивида своим существованием, является устойчивым показателем духовного благополучия.

С появлением средств связи работники стали более мобильными, и это не могло не повлиять на размывание естественных культурных ареалов. Значимым является понимание того, что все большее включение современного российского общества в мировые интеграционные процессы способствует формированию новых трудовых стандартов, иной культуры производства. Несоответствие мировым эталонам приводит к усилению миграционных процессов, снижению эффективности труда, замедлению процесса перехода к постиндустриальному обществу.

Значительная роль в исследованиях Чикагской школы социологии отводилась изучению положения работников в социальной структуре. Уникальная репутационная теория, применимая к наемным работникам, была предложена У. Л. Уорнером. Профессия как одна из составляющих имиджа человека, создающих его репутацию, во многом обуславливает его принадлежность к определенному социальному слою. Наемные работники, по мнению У. Л. Уорнера, принадлежат к трем основным классам общества: 1) высший слой среднего класса, состоящий из высокообразованных лиц, занятых интеллектуальным трудом, и деловых людей, имеющих высокие доходы: врачей, юристов, бизнесменов; 2) низший средний класс – канцелярские служащие и другие «белые воротнички»; 3) высший слой низшего класса – «синие воротнички» – заводские рабочие и прочие работники физического труда [8, с. 368].

С точки зрения У. Л. Уорнера, «корпорация и капиталистическое предпринимательство образуют широкую взаимосвязанную совокупность отношений между составными частями, целостность которых формирует социально-экономическую подсистему тотального общества. Составными частями ее являются: (1) структурная форма экономической жизни, которая представляет собой систему взаимосвязанных статусов, упорядочивающую экономические деятельности членов системы; (2) технология, которая инструментализирует систему и адаптирует общество в целом к природе; и (3) символы, представления и ценности системы, в том числе сознательные и бессознательные чувства и рациональные принципы, которые мотивируют и определяют поведение тех, кто включен в корпоративную и экономическую подсистему» [8, с. 183]. Целостная корпоративная структура не может функционировать без «иерархического упорядочивания» рабочих мест. Корпорации обладают вертикальной и горизонтальной статусной структурой, которые могут разрастаться

не только в границах данного конкретного предприятия, но и в масштабах тотальной экономики. Статусы являются «открытыми» элементами социальной структуры, что позволяет работнику изменить свое профессиональное положение, в основном, по мнению исследователя, за счет образования.

Итак, обобщая результаты теоретико-методологического анализа содержания наемного труда фрилансеров, можно сделать следующие выводы.

В XX веке содержание и автономность труда рассматривались с точки зрения положения наемного работника в социальной структуре общества. Наемный работник стал воспринимать как личность, что повысило его права на автономность труда. В начале XXI века современные наемные работники рассматривались как группа населения, которая гетерогенна по составу и формам адаптации к рыночной экономике. Работники умственного труда, как правило, обладают большей профессиональной самостоятельностью.

Список литературы

1. Аникин, В. А. Работа в жизни Россиян / В. А. Аникин // Социологические исследования. – 2009. – №12. – С. 48–55.
2. Вебер, М. Основные понятия стратификации / М. Вебер // Социологические исследования. – 1994. – №5. – С. 147 – 156.
3. Вебер, М. Положение сельскохозяйственных рабочих в Восточноэльбской Германии / М. Вебер // Социологические исследования. – 2005. – №11. – С. 121 – 128.
4. Гофман, Э. Моральная карьера душевно-больного пациента / Э. Гофман // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 11: Социология. – 2001. – №1. – С. 169 – 184.
5. Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда / Э. Дюркгейм. – М. : Наука, 1991. – 576 с.
6. Маркс, К. Капитал / К. Маркс. – М. : Политиздат, 1983. – Т.1. – 738 с.
7. Парсонс, Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс. – М. : Академический проект, 2002. – 880 с.
8. Уорнер, У. Л. Корпорация в эмерджентном американском обществе / У. Л. Уорнер // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 11. Социология. – 1999. – №2. – С. 160 – 205.
9. Хьюз, Э. Ч. Работа и человеческое Я / Э. Ч. Хьюз // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 11. Социология. – 2003. – №4. – С. 133 – 145.

O.V. Poletaeva

TEORETIKO-METODOLOGICHESKIE OF THE BASIS OF THE RESEARCH OF NEW FORMS OF WAGE LABOUR

In article position of hired workers in social structure of society, communication with influence by social and economic heterogeneity of work on class and stratification distinctions of people is studied. Understanding of the nature and essence of wage labor as social phenomenon at sociological research of work of various social and professional groups, the analysis of its state and dynamics.

Wage labor, freelancers, social groups, adaptation, freelance service.