60.5
М17

Б.И.Максимов

РАБОЧИЕ в реформируемой РОССИИ

1990-е – начало 2000-х годов



КОНТРОЛЬНЫЙ ЛИСТОК
СРОКОВ ВОЗВРАТА
КНИГА ДОЛЖНА БЫТЬ
ВОЗВРАЩЕНА НЕ ПОЗЖЕ
УКАЗАННОГО ЗДЕСЬ СРОКА
Колич. пред. выдач.
18/6 - 1711 А1
30/08 - 5692 А2
5/1 - 5312
2/11 - 626 А1
1/12 1199 А2
5/4 - 7012
25/4 - 7012
18
21/9 - 7012
г. ТМО Т. 3.000.000 З. 1359—92

60.5
М 17

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
Социологический институт

Б.И.Максимов

РАБОЧИЕ в реформируемой РОССИИ

1990-е – начало 2000-х годов

2540742
Куйбышевская областная
библиотека им. В. И. Ленина

Санкт-Петербург
«НАУКА»
2004

УДК 316.3/4
ББК 60.54
М17

Максимов Б. И. Рабочие в реформируемой России, 1990-е—начало 2000-х годов. — СПб.: Наука, 2004. — 277 с.

ISBN 5-02-027158-6

В книге рассматриваются изменения в численности, составе, положении, социальных ориентациях и реальных действиях рабочих как одной из основных социально-профессиональных групп в реформируемой России 1990-х—начала 2000-х гг., в период радикальных реформ. Особое внимание уделяется анализу состояния, динамики, форм, факторов, этапов, тенденций российского рабочего движения, его роли в преобразованиях, профсоюзной составляющей действий рабочих. Показаны конкретные особенности положения и действий отдельных групп рабочих (шахтеров, машиностроителей, рабочих на предприятиях с иностранным участием и др.).

Для научных работников, социологов, экономистов, профсоюзных активистов, работодателей, политических и общественных деятелей, а также читателей из рабочей среды.

Рецензенты:

д-р социол. наук, проф. *А. В. Тихонов*,
канд. филос. наук *В. Б. Голофаст*

Издание осуществляется при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (РГНФ) по проекту № 03-03-18032д

Используются результаты исследования, проведенного по гранту от фонда Джона Д. и Кэтрин Т. Макартуров

ТП-2004-II-46
ISBN 5-02-027158-6

© Б. И. Максимов, 2004
© Издательство «Наука», 2004

ЧЕМ ОБУСЛОВЛЕНО ВНИМАНИЕ К РАБОЧИМ? (введение в проблематику, в качестве предисловия)

«В чем причины внимания к рабочим, рабочему движению?» — вот вопрос, который может поставить читатель и который приходилось слышать автору. Говорят при этом, что численность рабочих уменьшается, границы группы размываются. Многие рабочие перешли в сферу обслуживания, торговли, в охранники... занимаются тем, что подвернется — это уже не рабочие. И вообще в моде сейчас другие группы, например, средний класс, элита... Да и то еще вопрос — выступают ли сегодня социальные группы в качестве субъектов, акторов общественной жизни по крайней мере в России...

Да, действительно, что касается моды, то рабочие сегодня, точно, «не в моде», и рабочее движение — тот вид общественных движений, само существование которого у многих вызывает сомнения. Другие социальные группы привлекают внимание ученых, политиков, журналистов. Это прежде всего класс новых «хозяев жизни» — собственников, предпринимателей, от владельцев ларьков до президентов целых империй в государстве (например, нефтяной корпорации «Юкос»). Далее идут топ-менеджеры, крупные государственные чиновники, «влиятельные политики», «удачливые бизнесмены», как говорилось в популярной радиопередаче «Персона грата»; в качестве персоны грата не был приглашен ни один рабочий. Больше внимания уделяется возродившемуся из пепла купечеству. На эти группы, элиту общества, в целом обращают внимание и взирают с надеждой, что они вытянут Россию из кризиса, обустроят ее, стабилизируют ситуацию, а потом и выведут страну в авангард прогресса. «А рабочие... они сыграли свою роль, — приходилось слышать. — Теперь их место за станком, ибо быть субъектом истории они уже не могут, да и не проявляют желания. Рабочему движению место в музее истории, в зале индустриальной эпохи, рядом с техникой XIX—начала XX века».

Но так ли это? Не рано ли хоронить рабочее движение, тем более самих рабочих?

Интерес к рабочим обусловлен прежде всего представлением (по крайней мере остаточным, еще не изжитым) о них, как особой социальной группе. Известно, какую роль отводила рабочим, рабочему движению марксистская концепция, особенно в периоды радикальных (революционных) преобразований, в процессе перехода от капиталистической формации к социалистической (и коммунистической, а изменения 1990-х гг., несомненно, являются революционными с точки зрения кардинальности преобразований, смены общественно-политического строя). Да и в перестроечные времена по отношению к рабочим существовали определенные ожидания или социальные вызовы, как говорят социологи. И рабочие сыграли свою роль в «революции сверху». Какова была эта роль? Насколько применима названная марксистская концепция к современным рабочим и к ситуации в России 1990-х гг., в которой совершался переход не от капитализма к социализму, а в обратном направлении?

Некоторые исследователи полагают, что и роль рабочих поменялась на противоположную. На первых порах перестройки рабочие проявили себя как активное действующее лицо, выступили (или были использованы?) в основном в качестве разрушительной силы (в первую очередь — по отношению к административно-командной системе в производстве). Но была ли их деятельность направлена на «преодоление социализма» в целом, как считали отдельные исследователи? Как эволюционировала их роль в дальнейшем?

И самое главное — каких действий, какого поведения можно ожидать в перспективе от «движущей силы исторического развития», «наиболее революционного класса»? Какую позицию займут рабочие в дальнейшем: признания и одобрения итогов реформ, молчаливого, хотя и недовольного наблюдателя, останутся в глухой оппозиции или выступят в качестве активного противника и даже разрушительной силы? Или рабочие вообще никак не проявят себя в роли социального субъекта и их можно не учитывать?

В последнее время социальная активность рабочих (по крайней мере в форме забастовок) существенно уменьшилась, их субъектная роль со-творцов истории сократилась, их перестали даже использовать в качестве орудия. В чем тут дело — в улучшении жизни работников, в изменении качеств их самих, в т. ч. состава, в утрате способности к самоорганизации, дисциплине, солидарности, в препонах законодательства? Не сходит ли вообще с исторической сцены мировое, а вместе с ним и российское рабочее движение?

Это важно не только для реформаторов, но и самих рабочих, а также для других социальных групп. Могут ли, например, учителя полагаться на «ведущую роль» рабочих или им надо брать на себя миссию авангарда и, может быть, самим идти дальше предъявления требований о выплате задолженностей по зарплате — к истокам, обусловившим их низкое материальное положение?

В связи с рабочими, на их примере актуален вопрос об изменении роли социальных групп, вообще в качестве субъектов, акторов общественной жизни. Способны ли в настоящее время в принципе социальные группы, в т. ч. рабочие, быть реальными, не номинальными, имеющими достаточно высокий уровень внутренней идентификации, связей, взаимодействия, какой-то организации, или на исторической сцене (а чаще за кулисами) в качестве действующих лиц дела вершат иные сообщества, типа «семьи», упоминавшейся часто в России?

При этом важно проследить не только **объективные** изменения в положении рабочих, но и их **субъективное** восприятие условий жизни, динамику самочувствия, настроений, установок, ориентаций на действия. Проблемными здесь являются характер восприятия, последующих ориентаций, а также связь между условиями, их восприятием и ответными действиями. Каков конкретно характер данной связи в рассматриваемый период, как она опосредована различными факторами, когда лишения достигают точки, после которой «лопается терпение»? Имеют ли под собой почву ожидания (и угрозы), что унижение рабочего класса приведет, как говорится, к так называемому «русскому бунту»?

Рабочие заслуживают внимания не только в качестве субъекта (соучастника) общественных преобразований, но и как объект этих преобразований (реформ), как одна из основных групп экономически активного населения, подвергшаяся сильным трансформациям. Какие изменения произошли с одной из основных групп в результате прогрессивных по замыслам реформ, в т. ч. с точки зрения социальной структуры общества, положения наемных работников, их социального статуса, престижа и т. п.? Важность обращения внимания на изменяющееся место рабочих в социальной структуре показывает в частности проф. В. В. Трушков, рассматривающий динамику удельного веса рабочих в социальной структуре, дающий оценку перемен с точки зрения производительных сил общества [1]. Что стало с «гегемоном» в целом, как изменилось положение рабочих в трудовом коллективе, какое значение имела для рабочих, например, безработица, как будто бы непременный спутник рыночной экономики? Каково место рабочих (и в их лице других наемных работников) в новой системе социально-трудовых отношений, отношений труда и капитала? Выступают ли рабочие субъектами этих отношений, оказывают ли на них какое-то влияние?

Нередко говорят о цене реформ, чаще всего — как неизбежной. Но даже если это так, получен ли ожидаемый результат пусть и при высокой плате? Или затраты, лишения были бессмысленными, и рабочие, в значительной степени репрезентирущие работающих в сфере производства наемных работников, парадоксальным образом заплатили не за улучшение, а за ухудшение своего положения?

Автор хотел бы показать динамику положения рабочих в ракурсе реализации их социально-трудовых прав. Такой угол зрения обычно не применяется, правовой аспект выпадает из поля общественного внимания, хотя он злободневен ввиду, с одной стороны, ориентации на построение правового государства, на торжество законности и в сфере социально-трудовых отношений, с другой стороны, в силу многочисленных нарушений трудовых прав не только со стороны работодателей, но и государства. Как ощущают рабочие ущемление своих прав и как они к этому относятся?

Есть также намерение рассмотреть положение рабочих в контексте такой широкой проблемы как человек в сфере труда, производства, в рамках производственной организации; на примере данной социальной группы показать изменения, произошедшие в названных сферах с точки зрения потребностей работников, связанных с производственной организацией, проследить судьбу известного социального развития трудовых коллективов. Рабочие были основными пользователями социальной инфраструктуры; отпала ли потребность в социальной деятельности производственных организаций или социальное развитие стало одной из жертв экономических реформ?

Актуален и такой аспект анализа: рабочие на предприятиях с иностранным участием в контексте проблемы динамики социальных трансформаций в сфере производства под влиянием процессов глобализации. Дело в том, что число работающих на данных предприятиях, в т. ч. входящих в системы ТНК (транснациональных компаний), неуклонно растет вместе с увеличением количества самих предприятий. Названный сектор производства вносит значительные изменения в социально-трудовые отношения. Что показывает отечественный опыт присутствия ТНК в России, как чувствуют себя рабочие на предприятиях, где тон задают иностранные менеджеры, являющиеся представителями компаний, штаб-квартиры которых находятся где-нибудь в Бельгии, Великобритании, США или на известном своей офшорной зоной острове Крит?

Хотелось бы коснуться некоторых национальных (страновых) особенностей перемен с рабочими в переходный период. Априори известно, что они велики и сильно конфигурируют (если не сказать деформируют) всю картину изменений. Примером может служить необычная роль профсоюзов, когда, с одной стороны, объективно их значение возросло, по идее они должны бы стать одним из основных со-субъектов преобразований в качестве защитников интересов наемных работников, с другой стороны, в это же время рабочие испытывают отчуждение по отношению к традиционным профсоюзам, оставаясь, однако, членами профорганизаций. Чем обусловлены подобные особенности — недавним прошлым, имевшим такую продолжительность и силу воздействия, которые способны сформировать менталитет, или российскими реалиями настоящего времени? Насколько применимы в российских условиях зарубежные концепции, например, относительной депривации? В

какой мере адекватен реальности миф о русском рабочем, разучившемся добросовестно трудиться? Небезызвестные фильмы А. Рогожкина внушают мысль о пребывании русского мужика в состоянии перманентного беспробудного пьянства. Финский социолог М. Кивинен пишет, что «в России все не так, как в Западной Европе», и приводит красочный пример ситуации с потерей ключей от номера в гостинице, когда не используют запасной ключ, а собираются ломать дверь [2]. Но не являются ли такие образы очередной развесистой клюквой в глазах иностранцев, склонных трактовать все, непохожее на их порядки, как недоразвитость России, а не вполне законное своеобразие? Не считаем же мы Японию с ее особенной системой трудовых отношений — страной, находящейся на средневековой ступени развития.

Существует потребность и здесь предпринимается попытка концептуализации современного российского рабочего движения, формулирования собственного подхода к нему, как одному из видов общественных (социальных) движений (ОД). Как известно, западная социология ОД выработала несколько парадигм; но как вписываются в них коллективные действия российских рабочих?

Наконец, внимание к данной социальной группе обусловлено и таким мотивом как просвещение рабочих в духе акционистских методов, надежда, что книжка будет прочитана самими рабочими и может помочь им лучше уяснить свое положение, свои интересы, место, роль в «российской реформации» (термин Л. А. Гордона), избавиться от иллюзий, но и не впадать в пессимизм, самоотчуждение от социальной активности. Общение с рабочими показывает, что они нуждаются в аналитических знаниях, в современной литературе по рабочему вопросу, в просвещенческой деятельности, образец которой демонстрирует, например, Школа трудовой демократии, ведущаяся известными социологами Г. Я. Ракитской и Б. В. Ракитским [3]. Просвещение в данном случае не направлено на стимулирование (провоцирование) протестной активности рабочих, его задача — содействие в вооружении рабочих ясным пониманием общественной ситуации, своего места в процессах трансформаций, помощь в формировании адекватной тактики поведения.

Несмотря на многочисленность названных проблемных вопросов, все же это далеко не полный их перечень, и каждый из них содержит в свою очередь подвопросы. В то же время не все названные проблемы могут быть рассмотрены здесь в достаточной степени. Однако автор называл их, стремясь показать актуальность исследования якобы не модной социальной группы.

При проведении исследований, по результатам которых составлена книга, использовались различные теоретико-методологические подходы. Объектом были рабочие, рассматриваемые как социально-профессиональная группа, структурная часть экономически активного населения и общества в целом. Предметом анализа во всех рассматриваемых вопросах являются в первую очередь **из-**

менения, происходившие с самими рабочими, в условиях их труда в широком смысле, в социально-трудовых отношениях. Другими словами, это динамика положения, места, социальной активности рабочих в основном в сфере труда, производства. Самым общим подходом служила методология социальных изменений, излагаемая П. Штомпкой, в т. ч. понятие социальной травмы, которое представляется приложимым к динамике статуса группы рабочих. При этом изменения, затронувшие рабочих, мы считаем революционными по своему характеру в соответствии с революционностью изменений, преобразований всего периода 1990-х гг. Чаще всего это время обозначают достаточно нейтральными названиями — переходный период, реформы, трансформации. На наш взгляд, изменения были кардинально революционными с той особенностью, что носили характер революции сверху. Отметить революционность изменений важно ввиду их глубины, резкости, нередко сокрушительности. Как известно, далеко не все считают перемены (преобразования) 1990-х гг. революцией. Так, Т. И. Заславская, возражая В. А. Мау, «наиболее яркому представителю революционной точки зрения», говорит, что не произошло смены правящей элиты — новая элита на 3/4 состояла из прежней номенклатуры, главным актором оставалась верховная власть, не решался вопрос большинства, масштабы политического насилия были ограниченными и, наконец, «великая революция осталась незамеченной обществом». «Вернее всего, это был завершающий этап 60-летнего антисоциалистического разворота власти» [4]. Но мы, говоря о революционности изменений, имеем в виду главное — указанные их резкость, глубину, переход в другое качество производственных и социально-трудовых отношений, смену формы собственности. Неклассический характер других перемен, на наш взгляд, можно отнести к российской специфике революции.

К общим теоретико-методологическим подходам можно отнести также рассмотрение социальной группы рабочих в качестве субъекта общественного движения — рабочего движения — в рамках теории общественных (социальных) движений, достаточно разработанной в западной социологии и создаваемой в России. При этом подвергается проверке применимость к ситуации 1990-х гг. в России марксистской концепции классов, как главных действующих лиц истории, среди которых особое место занимает рабочий класс.

Другие методологические подходы используются в аспектах анализа — отдельные посылки концепции относительной депривации, разрушения социального статуса группы при исследовании положения рабочих; рассмотрение изменений в положении в ракурсе реализации прав человека в сфере труда с точки зрения социальных функций труда, социального развития трудовых коллективов; при рассмотрении ориентаций рабочих используется подход, при котором анализируется соотношение между объективными изменениями в положении рабочих и их субъективным восприятием.

При написании книги использованы материалы из различных источников. Прежде всего это результаты исследования, проведенного автором по гранту от фонда Джона Д. и Кэтрин Т. Макартуров «Социально-трудовые права рабочих: состояние, реализация через профсоюзы, рабочее движение» (2000—2001 гг.); результаты исследования по НИП «Рабочее движение в реформируемой России: динамика изменений» в Социологическом институте РАН (1998—2002 гг.); частично результаты анализа трудовых отношений на предприятиях с иностранным участием, проведенного по поручению МОТ, отдельных инициативных исследований по заказам администрации предприятий, профсоюзных организаций. Использованы источники информации: данные государственной статистики (Госкомстата РФ, Петербургкомстата), результаты мониторинга ВЦИОМ, региональных мониторингов — социально-экономической ситуации и рынка труда Санкт-Петербурга, социально-трудовой сферы промышленности Самарской области, комитетов по труду и социальной защите населения, центров занятости населения Петербурга, Самары, Кемерово (Кузбасса), территориальных органов по урегулированию коллективных трудовых споров, городских отделений Рострудинспекции, федераций профсоюзов, профсоюзных организаций на предприятиях. Был осуществлен собственный анкетный опрос (массив около 800 человек, выборка районированная, с отбором типичных объектов), проведены углубленные интервью с работниками различных трудовых категорий (около 150 респондентов). Предприняты исследовательские поездки в отобранные регионы для изучения региональных особенностей — в Самару и Кузбасс. Рассматриваемое время: 1990-е—начало 2000-х гг., период реформ.

В некоторых вопросах особое внимание уделяется положению рабочих на петербургских предприятиях.

Автор благодарит рецензентов, высказавших ценные замечания, издательство «Наука» и Р. Н. Беркутова, выполнившего трудоемкую работу по редактированию рукописи, также социологов Самарского госуниверситета, Кузбасса, организаторов Школы трудовой демократии, у которых получил многие материалы, профессора Д. Манделя, вдохновлявшего на длительные наблюдения рабочей и профсоюзной жизни на петербургских предприятиях, директора НПП «Буревестник», профсоюзный комитет ОАО «Кировский завод», содействовавших проведению исследований, коллег из Социологического института РАН А. Н. Алексеева, А. В. Баранова, К. Муздыбаева и других за поддержку в работе, и всех многочисленных респондентов, особенно рабочих, согласившихся участвовать в исследованиях. Отдельная признательность выражается В. П. Дудченко за его уникальный вклад в понимание языка, образа мыслей рабочих.

ГЛАВА 1

ПОНЯТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ГРУППЫ РАБОЧИХ, ДИНАМИКА ЕЕ ЧИСЛЕННОСТИ И СОСТАВА

ПОНЯТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ГРУППЫ РАБОЧИХ, ДИНАМИКА ЕЕ ОСНОВНЫХ ЧЕРТ

Многие публикации, посвященные рабочим, рабочему движению, обходятся без рассмотрения понятия данной социальной группы, не говоря уже об особенностях сегодняшнего толкования этого понятия. Видимо, авторы полагают, что и так все ясно.

В то же время приходилось слышать вопросы: «А кто такие рабочие?», «Кого сегодня относить к рабочему классу?», «Можно ли вообще в настоящее время выделить рабочих как особую социальную группу? Не растворилась ли она, не смешалась ли с другими слоями?» Да и из литературы видно, что определение группы рабочих совсем не простой вопрос, который вызывал споры, дискуссии еще при советской власти, когда проводились обширные исследования рабочего класса, «главной движущей силы исторического процесса» (перехода от капитализма к социализму). О. И. Шкаратан писал, что еще в дореволюционном подполье, по воспоминаниям М. И. Калинина, горячо обсуждался вопрос, кого относить к пролетариям [5]. Плюс к этому имеется динамика в понимании, следующая за сменой взглядов, динамикой черт социальной группы.

В советское время рабочие рассматривались в основном в ракурсе социально-классовой структуры. В соответствии с ленинским определением классов главное значение придавалось социально-экономическим критериям места в системе общественного производства, отношения к средствам производства, роли в общественной организации труда, способов получения и размера доли общественного богатства. В капиталистическом производстве соответственно рабочие определялись как класс наемных работников, лишенных средств производства, вынужденных жить продажей своей рабочей силы и подвергающихся (капиталистической) эксплуатации. Социологический энциклопедический словарь под ред. Г. В. Осипова, 1998, сохраняет такое определение, только отбрасывает упоминание о всемирно-исторической, революционной

роли рабочего класса [6]. При социализме рабочие становились номинально, наряду с другими социальными группами, совладельцами общенародной собственности, и главный критерий их выделения — отношение к средствам производства — терял свою четкость, границы рабочего класса оказывались расплывчатыми. Появились в то время сторонники расширительного толкования рабочего класса, включения в него служащих, ИТР; им возражали другие ученые, считавшие себя более последовательными марксистами. Дискуссии велись о границах рабочего класса, его внутренней дифференциации, сближении классов, вбирании в число рабочих работников нефизического труда и т. п. Упоминалась широкая дискуссия, организованная журналом «Проблемы мира и социализма» в 1960—1961 гг., носившая идеологическую окраску, ибо сохранение целостности рабочего класса имело важнейшее идеологическое значение. В числе основных участников дискуссий были специалисты по рабочему классу, социальной структуре, известные социологи О. И. Шкаратан, М. Н. Руткевич, Л. А. Гордон и др. [7, 8]. Главным отличием рабочего класса при социализме оказывались не затушеванные отношения к средствам производства, а характер труда, его содержание. Соответственно к рабочим относили работников преимущественно физического труда. Внутри рабочего класса выделялись группы по уровню квалифицированности, доле умственного труда, верхняя из которых — рабочие-интеллигенты — вплотную приближалась к группе работников умственного труда (это и рассматривалось в качестве одного из главных факторов сближения (слияния) групп).

В постсоветское время, как известно, монический подход к социальной структуре, к пониманию рабочего класса сменился на полипарадигмальное видение: доминирующей становится концепция социальной стратификации; О. И. Шкаратан (совместно с В. В. Радаевым) издал книгу, посвященную социальной стратификации (как учебное пособие), называя последнюю «центральной проблемой современной социологии» [9]. В выделенных 9-ти типах стратификационных систем используются в большинстве случаев отличающиеся от упомянутых нами критерии дифференциации, выделения групп, слоев; классовое членение здесь есть лишь частный случай социальной стратификации, один из подходов [10]. Т. И. Заславская, выделяя четыре стратификационных социальных слоя российского общества (верхний, средний, базовый и нижний; плюс — «социальное дно»), в качестве системообразующих критериев (статусных переменных) использует не классовые черты, а такие как уровень образования, самооценка квалификации, отрасль занятости, сектор экономики, размер предприятия, профессионально-должностная группа, уровень доходов и др. Рабочие отдельно, как стратификационный слой, не выделяются; из них имеющие среднюю и высокую квалификацию попадают в базовый слой, неквалифицированные рабочие — в нижний вместе с занятыми исполнительским трудом по найму пролетаризованной интеллиген-

цией, крестьянами, низовыми работниками торговли и сервиса [11]. С точки зрения выделения **реальных** слоев общества такая система, безусловно, работает. Но в нашем случае, при выделении рабочих, действуют не все критерии.

Для нас важно отметить, что в различных стратификационных системах рабочие выглядят весьма по-разному, в большинстве случаев они просто «теряются» (исчезают) как социальная группа, рассредоточиваются по различным слоям (по крайней мере теоретически). Так, у Т. И. Заславской, как отмечалось, рабочие оказываются в двух слоях (базовом и нижнем). Эта разноликость видения не позволяет найти единый подход к выделению рабочих. Знаменательно, что в книжке по социальной стратификации О. И. Шкаратан не рассматривает отдельно рабочих, в то время как в предыдущих его монографиях рабочий класс занимал центральное место.

Не вдаваясь в сложнейшую современную проблематику социальной дифференциации, укажем только, кого мы понимаем под рабочими, кого будем иметь в виду при последующем рассмотрении положения, коллективных действий рабочих и т. п.

Мы используем четыре основные группы признаков выделения рабочих, подчеркивая, что только совокупность критериев позволяет надежно отличать рабочих от представителей других групп. Это: 1) характер (содержание) труда (технологический аспект), 2) вид и уровень профессиональной подготовки, квалификации (образовательный аспект), 3) положение, роль в системе социально-трудовых отношений, в производстве и обществе (социально-экономический аспект), 4) социальная идентификация, психология, мировосприятие группы (субъективный аспект).

Наиболее распространенным признаком рабочих является характер труда и прежде всего его содержание. Рабочие — это те, кто занимается преимущественно физическим трудом. В Большом толковом социологическом словаре рабочие, это (лица) «ручного труда, использующие прежде всего свои руки, а не умственные способности» [12]. Некоторые авторы ограничиваются одним этим признаком, например у Э. Гидденса в его капитальном труде «Социология» рабочие — это «люди, занятые физическим трудом» [13].

Однако одного этого критерия даже в группе технологических признаков явно недостаточно, хотя бы из-за того, что в отдельных рабочих профессиях, особенно в настоящее время, в высокотехнологичных производствах доля умственного труда может даже преобладать (операторы прокатных станов, станков с ЧПУ, наладчики, монтажники, испытатели радиоэлектронной аппаратуры и т. п.). Да и среди служащих есть профессии с изрядной долей ручного труда.

Важным признаком труда рабочих является то, что он в основном исполнительский, запрограммированный (в чертежах, технологиях), в т. ч. по режимам времени, и, как правило, привязан к

определенному рабочему месту, где важное значение имеют физические условия труда, в т. ч. в аспекте опасности-безопасности для здоровья и даже жизни. Английский социологический словарь (под авторством Н. Атеркремби и др.) отмечает этот аспект в такой формулировке: «Труд (рабочих) характеризуется худшими условиями и менее интересным содержанием» [14].

В образовательном аспекте отличительным признаком является специфический вид профессиональной подготовки. Труд рабочих, как правило, не требует высшего образования; соответственно они обучаются в «учреждениях начального профессионального образования», иногда прямо на производстве, в форме короткого ученичества, получают сравнительно узкую подготовку, сводящуюся в отдельных случаях к освоению практических навыков

Весьма существенными являются критерии социально-экономического плана. Они не утратили своего значения при всем снижении популярности марксистского подхода. В сегодняшнем российском производстве «работает» то же отношение к средствам производства: рабочие — это работники наемного труда, «не обладающие и не управляющие средствами производства» [15], не являющиеся предпринимателями, не имеющие своего «дела». Многие авторы, в т. ч. марксисты, считают наемный труд главным критерием, включают в группу рабочих инженеров, учителей, врачей, преподавателей вузов и т. п., используя также такие обозначения как «трудящиеся», «эксплуатируемые», «пролетариат», «неопролетариат» [16]. Мы, однако, имеем в виду категорию рабочих в традиционном понимании, полагая, что у них «наемность» другого характера, чем у работников умственного труда. Рабочих отличает, если можно так выразиться, сугубая наемность. Это — рядовые работники, находящиеся на нижней ступеньке производственной иерархии. Они, как правило, не участвуют в подготовке и принятии решений, в управлении предприятиями. Невключенность в управление (по крайней мере на уровне выше рабочего места), в дела организации, непричастность к состоянию предприятия — вот одна из наиболее характерных черт положения рабочих. Кроме того, рабочие выделяются из группы наемных работников по другим характеристикам.

В социально-экономическом плане рабочих отличают также форма оплаты труда (как правило, по его результатам), уровень заработной платы, размер дохода, степень устойчивости положения (менее твердые гарантии занятости) и престижа труда (сравнительно, низкая).

По совокупности социально-экономических черт рабочие образуют социальную группу (по крайней мере номинальную), отличающуюся от других групп положением, в т. ч. в материальном плане, уровнем и образом жизни в целом, местом, ролью в обществе. Характеризуя суммарно социальную группу рабочих, Социологический энциклопедический словарь отмечает в целом ее худшее по сравнению с высшими и средними группами положение. Кроме

уже приведенных формулировок о худших условиях труда и менее интересном его содержании, указывается: рабочий класс имеет меньшие доходы, менее твердые гарантии занятости, для него характерна более высокая безработица, большее распространение бедности, меньшие шансы для успеха в образовании, построении профессиональной карьеры; в его среде более высок уровень заболеваемости и меньше продолжительность жизни [17].

Наряду с объективными важное значение имеют субъективные критерии выделения рабочих: социальная идентификация, социальное дистанцирование, субъективный образ, психология группы, классовое сознание. Субъективная сторона отражает в аккумулированном виде объективное положение группы, но не зеркально; например, наблюдается явление занижения оценки положения, в отдельных случаях рабочие могут идентифицировать себя с другими социальными группами. Можно заметить, идентификация действует не только в производственной среде; сняв спецовку («синий воротничок») после смены, рабочий не перестает ощущать себя рабочим. Исследования показывают первоочередную связь идентификации с уровнем сложности, квалифицированности труда, профессиональной подготовки, образования. Самая высокая степень отождествления себя с рабочими характерна для занятых простым трудом, наименьшая — у имеющих подготовку (образование) на уровне техникума, вуза, у пограничных групп рабочих [18]. Неполное совпадение субъективной идентификации с реальным положением проявляется, в частности, в том, что значительная часть служащих (более 18 %) и ИТР (12 %), особенно занятых в промышленном производстве, относят себя к рабочим [19]. В. А. Ядов отмечает явление «негативной идентификации» у рабочих — навязанное или собственное отнесение себя к группе с более низким статусом [20]. Социальное дистанцирование в отличие от идентификации выражает отделение (отмежевание) от других групп; деление на «мы» и «они», противопоставление себя другим, характерное для рабочих. Под «они» подразумевается прежде всего руководство, «начальство»; иногда рабочие противопоставляют себя всем другим. Групповая психология (и идеология) также выделяет рабочих из общей массы занятых в производстве.

Подчеркнем еще раз, что только по совокупности признаков можно надежно отделить рабочих от других групп работников.

На практике, однако, применяется более простой способ обозначения рабочих — по профессиональной принадлежности. Посредством тарифно-квалификационных справочников профессии разнесены по профессиональным группам, в т. ч. группе рабочих. В рабочих профессиях в латентном виде аккумулируются названные признаки группы, хотя сама профессиональная классификация построена с учетом лишь характера труда, уровня квалификации, порядка и размера оплаты.

Можно отметить, что на основе классификации профессий построены стратификационные иерархии О. Д. Данкена, Дж. Л. Спе-

фа. В качестве параметров дифференциации используются доход, уровень образования, «ролевая активность профессиональных обязанностей» (участие в управлении, сложность труда, престиж). Рабочие распределяются по нескольким слоям, но все находятся в нижней части иерархии [21, 22].

На основании профессиональной принадлежности (классификации) построены две практические (оперативные) действующие системы. В производстве это профессионально-квалификационные сетки, среди которых и рабочая сетка (наряду с сетками специалистов, служащих, менеджеров, руководителей). В сетке, как и профессиях, отражаются названные нами признаки рабочих, кроме того такие как бы второстепенные — нахождение рабочего места в производственных помещениях (у специалистов, менеджеров — в офисных, служебных), отдельные (особые) бытовые помещения, иногда — даже места общественного питания, отличающаяся одежда (спецодежда). Можно здесь вспомнить, что на характере одежды, казалось бы, второстепенном признаке, построена известная, применяемая в США, классификация, с отнесением работников к «белым» или «синим воротничкам». Таким образом, на практике вопрос выделения рабочих решается просто — путем отнесения к рабочей профессии и рабочей сетке, как правило, с этим совпадает субъективное осознание себя рабочим (социальная идентификация).

На профессиональной принадлежности построена также учетная система, в т. ч. государственная статистика. Справочники Госкомстата РФ четко делят занятых в экономике по «группам занятий» (руководители, специалисты, служащие, рабочие и др.). Во всяком случае, если имеются пограничные слои (группы) и возникают сомнения по поводу отдельных профессий (например, продавцов, рабочих жилищно-коммунального хозяйства), то существует совершенно определенная группа классических, так сказать, рабочих, которых раньше называли фабрично-заводскими и которых сегодня представляют прежде всего промышленные рабочие (металлообработчики, машиностроители, горняки, ткачи и т. п.). По ним можно судить, кто такие рабочие и существует ли вообще такая особая социальная группа.

Выделение по профессиональной принадлежности будем использовать и мы (в частности, при анализе учетных, статистических данных).

Надо отметить по крайней мере две тенденции в рассматриваемом вопросе, существующие одновременно — противоречивые, выражающие динамику черт социальной группы рабочих и соответственно ее понятия. С одной стороны, происходит уменьшение различий между профессиональными группами. Так, уменьшается удельный вес физического труда и растет доля умственного труда у рабочих, повышается уровень образования, в т. ч. в связи с ориентацией на всеобщее среднее образование, с увеличением доли труда, требующего среднетехнического или высшего образо-

вания. По этим показателям рабочие приближаются к группе специалистов, недаром говорилось о слиянии рабочих с ИТР. «Физический труд» все более становится не ручным, а механизированным и автоматизированным, приобретает характер операторского. На Западе и на российских предприятиях с иностранным участием налицо тенденция увеличения участия рабочих в управлении в разнообразных формах [23], что также сближает рабочих с другими группами производственного персонала, размывает их обособление. Как отмечает Э. Гидденс, большинство рабочих живет уже в достатке, их реальные доходы по сравнению с началом века выросли на 300 %, 50 % рабочих семей живут в собственных домах. Общество потребления стирает классовые различия [24]. Рабочие сближаются с другими группами (не входящими в верхние страты) по образу жизни в целом. В исследованиях отмечается, что классовая идентификация уступает место индивидуальной, групповой, профессиональной, семейной [25, 26].

С другой стороны, в России увеличиваются (как будет показано и далее) отличия рабочих по многим показателям положения, особенно материального уровня, уменьшается участие рабочих в делах предприятий, в политике, растет социальное дистанцирование, при этом по последнему показателю наблюдается движение с обеих сторон — от работодателей и самих рабочих. В частности, тезис об обуржуазивании рабочего класса не подтверждается [27]. Увеличивается специфичность субъективного образа рабочих (о самих себе) вследствие их обособления, отчуждения, разрушения социального статуса.

Можно отметить еще одну тенденцию — усиление дифференциации внутри самого рабочего класса, вследствие чего все труднее становится говорить о рабочих в целом. Отмечается мировая тенденция фрагментации, разрушения традиционных сообществ рабочих, деления на разные слои в зависимости от квалификации, отрасли, местонахождения, этнической принадлежности (низший, высший рабочий класс, рабочая аристократия) [28]. В России периода реформ дифференциация по материальному положению приобрела невиданный размах. И хотя даже верхние слои рабочих не входят все же в средний класс, нередко различия между рабочими различных отраслей, иногда и подразделений внутри одного предприятия, значительнее, чем между рабочими и представителями других социально-профессиональных групп.

Вдобавок в годы кризиса производства картина сильно запуталась вследствие «великих перемещений» рабочих — перехода из производственных отраслей в непроизводственные со сменой профессий, выпадения огромных масс рабочих в группу безработных, приобретения маргинального статуса, превращения в люмпен-пролетариев, перемещения многих служащих, специалистов на рабочую сетку при сохранении в то же время идентификации с прежней группой, ненадежности статистических данных и др.

Все же резюмируем рассмотренное выше в общем определении рабочих с использованием основных критериев — это работники, занятые преимущественно физическим и исполнительским трудом, получившие профессиональную подготовку на уровне (и в учреждениях) «начального профессионального образования», составляющие социально-профессиональную группу работников сугубо наемного труда, отличающихся по показателям положения (занятости, оплате, условиям труда, участию в управлении, месту в производственной иерархии), отнесенных к рабочим по профессиональной принадлежности, находящихся (и числящихся) на рабочей сетке и идентифицирующих себя с рабочим классом. Повторим, что на практике вопрос решается просто (и достаточно надежно) — по принадлежности и к рабочей профессии и рабочей сетке, в субъективном плане — осознанием себя рабочим.

ДИНАМИКА ЧИСЛЕННОСТИ РАБОЧИХ, ИХ «ВЕЛИКИЕ ПЕРЕМЕЩЕНИЯ»

Мы уже отмечали, что в годы реформ имели место «великие перемещения» рабочих. Они сопровождались и изменениями в самом рабочем классе, которые тоже можно назвать «великими».

Прежде всего это изменения численности, состава рабочих как в целом, так и по отдельным группам. Численность резко сократилась

В предыдущее время, в годы советской власти, число рабочих не только не уменьшалось, оно непрерывно росло, особенно в период индустриализации, за полвека увеличилось в 8—9 раз. К началу «эпохи перемен», к середине 1980-х гг., Л. А. Гордон и А. К. Назимова называли число рабочих в СССР в 81.7 млн чел., показывали впечатляющую динамику его роста в послевоенное время, табл. 1.1.

Таблица 1.1

Рост численности рабочего класса в СССР*

Период, годы	Конец 1940-х—начало 1950-х	Конец 1950-х—начало 1960-х	Конец 1960-х—начало 1970-х	Конец 1970-х—начало 1980-х	Середина 1980-х
Число рабочих, млн чел.	27.7	46.2	64.9	78.8	81.7

* Рабочий класс в социалистическом обществе. Тенденции и перспективы развития в условиях интенсификации и перестройки экономики. М.: Наука, 1988. С. 10.

2540742

Куйбышевская областная библиотека им. В. И. Ленина

Таблица 1.2

Изменение удельного веса, в %, рабочих от численности населения СССР*

Годы	1939	1959	1970	1981	1984
Удельный вес, % от численности всего населения СССР	33.7	50.2	57.4	60.5	61.5

* СССР в цифрах в 1984 г. М.: Финансы и статистика, 1985. С. 14.

Как видно из табл. 1.2, среди всего советского народа рабочие к 1980-м гг. составляли более 60 %. С 1970-х гг. наблюдалось замедление темпов роста, но не прекращение его. Гегемон в идеологическом толковании был самой большой социальной группой по своему объему, основной в социальной структуре. Правда, по расчетам М. И. Воейкова, основанным на данных переписи 1959 г., истинных рабочих в тот период было существенно меньше, не 46.2 млн — табл. 1.1, а 36 млн, не 50.2 млн — табл. 1.2, а 36.3 % [29]. Но и в этом случае рабочие были доминирующей социальной группой по своей численности. Свидетельствовало ли это об отсталости или передовом характере советской экономики — мы здесь не будем разбирать.

Тенденция роста числа рабочих в Советском Союзе с доминированием их в социальной структуре и замедлением темпов этого роста в 1970-х соответствовала аналогичным тенденциям в развитых капиталистических странах Европы и в США. В зарубежных странах в рабочий класс включают разных работников, поэтому сравнивать сложно; во всяком случае отмечалось возрастание доли рабочего класса с начала 1950-х и до конца 1980-х гг. в США, Франции, Канаде, Японии, по данным исследователей из ИМРД — до 62—78 % занятых в экономике. Только в Англии доля рабочих сократилась, но оставалась на уровне 76.5 %. По данным других исследователей, в начале 1980-х в Германии рабочие составляли 45 %, в Великобритании — 80, в США — 77 % самодеятельного населения. Следовательно, делали вывод авторы, рабочий класс в количественном отношении составлял решающую часть самодеятельного населения; поэтому не было оснований для констатации его исчезновения с общественной сцены. Рабочий класс оставался существенной социальной силой, влияющей, в частности, на социальную политику [30].

За годы реформ численность рабочих в России значительно уменьшилась. К концу 1990-х гг. их число, по статданным, сократилось на 9.4 млн человек (на 30 %), т. е. снизилось до 30 млн, до 46—47 % среди экономически активного населения [31, 32]. М. И. Воейков и здесь насчитывает еще меньшее число рабочих —

17.8 млн человек, 30.8 % занятых в народном хозяйстве в 1998 г. [33]. Особенно значительно уменьшилось число промышленных рабочих. Ядро рабочего класса сократилось с 17 млн в 1990 г. до 10.4 млн в 2000 г. (почти на 40 %) [34].

Таким образом, уменьшение численности рабочих весьма впечатляющее. Но приведенные данные показывают, что при всей значительности сокращения рабочего класса говорить об его «исчезновении» в настоящее время все же нет оснований. Если учесть безработных рабочих, то общее их число составляет около 50 % занятых в экономике. В промышленно-производственном персонале рабочие и в 2000 г. занимали 78.5 % [35]. На российских предприятиях все еще «руки рабочих создают богатства на свете» (пусть и не «все»).

Как оценить отрицательную динамику численности рабочих?

Прежде всего отметим, что она не есть проявление естественного (эволюционного) процесса, например, уменьшения доли ручного труда в результате научно-технической революции (НТР). В 1990-е гг. НТР не вызывала таких скачков, в других странах не было такого резкого сокращения рабочих. Оно явно связано с проведением реформ.

Но если это так, то не есть ли сокращение результат и показатель прогрессивной структурной перестройки производства, о необходимости которой настойчиво говорили реформаторы в начале 1990-х и которая, наконец, осуществилась? Ведь, как известно, структура советской экономики была, мягко говоря, несовершенной, имела тяжелый крен в сторону производства средств производства (ради производства), гипертрофированный ВПК при недоразвитости сферы обслуживания. Чтобы попытаться ответить на этот вопрос, рассмотрим «великие перемещения рабочих».

В первую очередь можно отметить выпадение рабочих в категорию безработных. Часть из них попадала в эту нишу в результате массовых сокращений кадров, «избавления от излишней численности». Другая часть рабочих (иногда бóльшая, даже в несколько раз) уходила с кризисных предприятий сама, «по собственному желанию» (или оформлялась по этой статье увольнения) в силу отсутствия загрузки, падения заработной платы, полного закрытия предприятий. Примерно такое же их количество, как и сокращаемых, тоже попадало в безработные (в отдельные годы число сокращаемых было в 2—3 раза больше увольнявшихся по собственной инициативе). В категории безработных постоянно находилось более 4 млн рабочих (в 1998 г. — 4.8 млн). Если учесть время поиска работы (около 9 мес.), то простой расчет показывает — за период с 1993 г. по 2000 г. побывало в безработных от 20 до 30 млн человек — число, сопоставимое с общей численностью рабочих.

Попробуем оценить, что это значит с точки зрения производства? Как известно, наличие армии безработных считается неизбежным и даже полезным спутником рыночной экономики, фактором повышения эффективности производства (наряду с частной собст-

венностью и конкуренцией). Но какой армии, при каком состоянии производства? Возможно, теоретически, относительно всех работающих и в других странах упомянутое правило и справедливо. Но в России 1990-х гг. применительно к рабочим результаты безработицы были иными, прозаическая практика посрамляла теорию. Всем известно, что сокращения проводились не вследствие совершенствования (например, автоматизации) производства и появления действительно излишних рабочих рук, а по причине просто остановки, закрытия предприятий, разрушения целых производств, отраслей. Для таких предприятий сокращаемые были потерянными кадрами, при этом потерянными безвозвратно, т. к. на прежние места работы практически никто не возвращался. Потерянными оказывались профессиональная подготовка, квалификация, опыт работы (нередко многолетний). Какая-то часть сокращенных, уволившихся по своей инициативе безработных находила «подходящую работу» — по специальности, в соответствии с квалификацией. Но большинство вынуждено было сменить профессию, начинать трудовую карьеру сначала; на новом месте их предыдущая квалификация оказывалась ненужной, пропадала.

Сокращение численности рабочих можно оценить как **потери**, огромную растрату человеческих ресурсов, приведшую в конце 1990-х гг. к острому дефициту рабочих кадров.

Миф о полезности безработицы опровергается и после рассмотрения состава безработных. В него попала (попадала) наиболее работоспособная (по крайней мере вполне работоспособная) часть корпуса рабочих кадров. Предполагалось, что в резервную армию безработных выпадет в первую голову так называемый балласт (пьяницы, прогульщики, бракоделы, вообще нерадивые и т. п.). Администрация предприятий во многих случаях весьма заботилась о сохранении «золотого кадрового костяка». Представлялось, что тем самым процесс сокращения кадров будет иметь оздоравливающее значение. Руководство наконец-то получило возможность очистить ряды рабочих от тех, кого выгоднее держать в безработных, не подпуская к станку. Но парадоксальным образом в числе ушедших из промышленности (в т. ч. безработных) оказались лучшие кадры, а на предприятиях вместо «золотого костяка» остались как раз те, от кого хотели избавиться (нарушители дисциплины, рабочие низкой квалификации, старшего возраста, те, которых нигде больше не берут, которым некуда деться, льготники, больные и т. п.). Администрация машиностроительных предприятий повсеместно жалуется на отсутствие молодежи, преклонный возраст рабочих, отсутствие источников пополнения, табл. 1.3.

В 1998 г. 82 % от численности безработных составляли работники от 20 до 49 лет; средний возраст безработных во все годы составлял 32—34 года. Притом безработные в подавляющей своей массе ранее имели работу, т. е. обладали профессиональной подготовкой, опытом работы (по нашим данным — достаточно высокой квалификацией), табл. 1.4.

Таблица 1.3

Состав безработных по возрасту, %*

Годы	Возраст, лет									
	до 20	20—24	25—29	30—34	35—39	40—44	45—49	50—54	55—59	60—72
1992	16.8	19.0	12.7	12.5	10.9	8.4	4.6	5.8	4.6	4.6
1995	11.1	18.3	14.1	13.0	14.2	11.3	9.0	3.5	3.9	1.6
1996	10.3	18.0	12.9	13.7	14.1	12.1	9.4	3.7	4.2	1.6
1997	9.2	17.4	12.7	13.5	15.6	12.4	9.3	4.0	4.4	1.5
1998	7.9	18.3	13.3	12.0	14.7	13.2	10.5	5.4	3.1	1.8
1999	7.0	16.3	13.3	12.2	14.7	12.6	10.9	6.0	3.8	3.2
2000	7.0	17.3	13.4	11.5	14.4	13.8	10.3	6.1	3.4	2.7

* Труд и занятость в России: Стат. сб. М.: Госкомстат России, 2001. С. 161.

Можно заметить, что с годами увеличивалась доля опытных рабочих среди сокращенных; негативный процесс усиливался, пока не «клюнул жареный петух».

При массовых сокращениях под «общую лопату» попадали и вполне заслуженные рабочие. Стояла задача — сократить как можно больше. Иногда не просматривалось никаких перспектив; в этих условиях и костяк сохранять не имело смысла. В определенной мере полноценных рабочих сокращать было легче, т. к. они не были защищены никакими льготами, не оказывали сопротивления увольнениям, уходили «молча». Сыграло, вероятно, свою роль снисходительное отношение администрации к нарушителям дисциплины, которые ввиду провинности оказывались зависимыми, наиболее лояльными, и содержание в штате которых имело свои преимущества. Ситуация кризиса производства сдвинула и тот корпус рабочих, которые, казалось бы, могли «не беспокоиться». Отсутствие загрузки, перспектив, падение заработков, неуверенность в положении заставляли и их искать другую работу. Они уходили сами, в частности надеясь на высокие заработки на предприятиях так называемой новой экономики. Не последнее значе-

Таблица 1.4

Доля опытных рабочих среди безработных, %*

Годы	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Доля опытных рабочих	79.9	81.3	83.6	83.2	83.7	88.0	85.9	80.6	81.9

* Труд и занятость в России... С. 196.

ние имело упомянутое сохранившееся традиционное пренебрежительное отношение к кадрам, в т. ч. и к рабочим. Администрация заботилась скорее о сохранении оборудования, профиля продукции (например, производства «уникального трактора» на Кировском заводе в Петербурге), чем людей, которые, как думалось, всегда приложатся.

Из безработных часть рабочих выпала в категорию постоянно, хронически незанятых (или частично, эпизодически занятых), не состоящих на учете в центрах службы занятости, «пропавших душ», «болтающихся между небом и землей» (по нашим предположениям, их несколько миллионов человек). Это потери не только для производства, но и для всего общества, не говоря уже о самих безработных. По аналогии с БОМЖами, эту группу, вероятно, можно назвать БОМРами, БОМЗами — без определенного места работы, занятия, и даже без привязки к бирже труда. По нашим наблюдениям, многие из БОМРов (БОМЗов) уже потеряли надежду найти постоянную работу, перебиваются временными (случайными) заработками, чаще всего без оформления трудового договора. Есть основания предполагать, что именно эта группа является, питательной средой для всякого рода социальных отклонений. Статус таких российских безработных должен стать предметом общественного внимания, органов власти, в т. ч. законодательной.

Выиграли ли от сокращений, перемещений рабочих отрасли, нуждавшиеся в расширении, развитии? Из всех непромышленных отраслей только торговля и общественное питание увеличили численность работников (на 3.6 млн с 1990 по 2000 г.), приняв, очевидно, в свои ряды часть бывших промышленных рабочих (которые должны были оставить работу по прежней профессии: токари шли в грузчики, в подносчики в «ларьках», сварщики становились охранниками в отреставрированных магазинах и т. п.). Жилищно-коммунальное хозяйство, «непроизводственные виды бытового обслуживания населения» остались практически на прежнем уровне, увеличив свою численность лишь на 0.1 млн человек (можно заметить, что пришедшие в торговлю, жилищно-коммунальное хозяйство рабочие из промышленности, видимо, плохо приживались — сменяемость кадров в этих отраслях превышала 40 % в год) [36]. Остальные отрасли (сельское, лесное хозяйство, строительство, транспорт, связь, не говоря о здравоохранении, образовании и т. п.) сократили численность работников, за исключением финансовых учреждений, страховых организаций и органов управления (но рабочие вряд ли пошли в страховые компании, в банкиры и управленцы).

Такую «структурную перестройку» вряд ли можно назвать благоприятной. Расширение сферы торговли является прогрессивным, но одно оно не может компенсировать потери кадров в промышленности и других отраслях (если, конечно, принимать в качестве показателя развития численность рабочих).

Промышленные рабочие, которые в 1980-е и в начале 1990-х гг. составляли 2/3 всего рабочего класса, являлись, как говорилось, его ядром, подлинными носителями классовых черт, в т. ч. психологии и идеологии класса. На этой группе еще более четко видны изменения, которым подверглись рабочие. Среди промышленных рабочих, в свою очередь, ядром можно считать рабочих машиностроительной и металлообрабатывающих отраслей, составлявших в 1990 г. 46 % всех рабочих промышленных предприятий [37]. Сокращение и этой группы наряду с другими отраслями весьма значительное, табл. 1.5.

Как можно видеть, из отраслей промышленности только в электроэнергетике и в цветной металлургии увеличилась численность рабочих, в остальных отраслях она осталась практически либо на том же уровне, либо сократилась. Наибольшее сокращение рабочих произошло в машиностроении и металлообработке (к 2000 г. здесь осталось 47.0 %), в электротехнической, станкостроительной и инструментальной промышленности (осталось 50.1 %, 43.4 %), в приборостроении, тракторном и сельхозмашиностроении (осталось 21.8 %, 37.8 %). В последних двух отраслях число рабочих сократилось в 3—4 раза. В легкой промышленности — до 35.7 % сравнительно с 1990 г. Допустим, уменьшение рабочих в машиностроении, приборостроении, электротехнической промышленности произошло в значительной части за счет сокращения производства продукции военного назначения. Но как записать в положительную структурную перестройку падение численности рабочих на предприятиях в других отраслях, не входящих в ВПК, в которых, по идее, должно было бы расширяться производство предметов потребления? Да и на самих предприятиях оборонной промышленности военная продукция могла заместиться гражданской по известным программам конверсии. На деле произошло разрушение оборонки, не замещенной мирным производством.

Пострадали более всего рабочие ведущих, наукоемких отраслей промышленности, авангард российской индустрии. Вместо конверсии произошло сворачивание, разрушение, иногда остановка предприятий, и не только входящих в ВПК (например, телевизионного производства). Примеров остановки предприятий множество. По выражению В. В. Трушкова, процесс разрушения производства шел как в первую, так и во вторую «пятилетку развала» [38].

Статистика позволяет сделать вывод (увы, не новый) о тенденции усиления сырьевого характера производства. Увеличили или сохранили численность рабочих именно сырьевые отрасли (электроэнергетика, добыча нефти, газа, черная, цветная металлургия). При этом, как известно, значительная часть их продукции идет не на внутреннее потребление, развитие отечественного производства, а на экспорт (выручка от которого также не возвращается в российское производство). Более того, многие машиностроительные по названию предприятия также фактически ориентируются в основном на сырьевое производство; например, на Кировском (ма-

Таблица 1.5

Динамика численности рабочих по отраслям промышленности*

Отрасли	Численность рабочих по годам, тыс. чел.							Численность в 2000 г., % к 1990 г.
	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	
Промышленность в целом	17007	13000	11870	11014	10395	10245	10440	61.4
Электроэнергетика	404	560	588	597	629	649	672	166.3
Топливная пром-сть	658	692	693	659	627	583	579	88.0
Черная металлургия	664	608	605	567	551	558	585	88.1
Цветная металлургия	405	454	436	415	385	411	451	111.4
Химическая и нефтехимическая пром-сть	919	777	730	702	679	658	692	75.3
Машиностроение и металлообработка в целом	7496	4747	4221	3900	3633	3485	3524	47.0
Электротехническая пром-сть	403	256	238	217	185	214	213	50.1
Станкостроительная и инструментальная пром-сть	207	125	109	99	85	89	90	43.4
Приборостроение	553	250	238	180	139	124	121	21.8
Автомобильная пром-сть	602	522	493	484	466	483	482	80.0
Тракторное и сельхозмашиностроение	378	207	177	163	139	144	143	37.8
Лесная и деревообрабатывающая пром-сть	1539	1211	1075	963	855	895	936	60.8
Промышленность строительных материалов	918	821	721	647	594	586	558	60.8
Легкая промышленность	1997	1172	958	839	743	723	714	35.7
Пищевая промышленность	1284	1272	1233	1192	1146	1171	1215	86.7

* Труд и занятость в России. Стат. сб. М.: Госкомстат России, 1999. С. 67; Там же, 2001. С. 67. Расчет автора.

шиностроительном) заводе в Петербурге продукция металлургических цехов составляет 60 % и более (при этом лишь незначительно потребляется самим предприятием); на Заводе турбинных лопаток во время нашего обследования механообработка была полностью остановлена (с соответствующим сокращением рабочих), работало только металлургическое производство, отливавшее дефицитный и дорогостоящий металл в так называемые муфты, позволявшие вывозить этот металл под видом «изделий».

Таким образом, и структурную перестройку **промышленности** с точки зрения численности рабочих в отраслях также невозможно назвать благоприятной. И в целом оценка динамики численности рабочих в годы реформ получается отрицательной.

ИЗМЕНЕНИЯ СОСТАВА РАБОЧИХ ПО ВОЗРАСТУ, КВАЛИФИКАЦИИ, ОБРАЗОВАНИЮ

Значительные изменения произошли не только в численности, но и в составе рабочих, в т. ч. по возрасту, профессиональной подготовке, уровню образования.

В предшествующее реформам время, наряду с ростом численности, происходило и повышение квалификации, образования рабочих, сохранялись нормальными социально-демографические показатели. Увеличивалась доля квалифицированного труда. К началу 1980-х гг. удельный вес квалифицированных рабочих составлял более 60 % [39]. Уровень образования рабочих рос благодаря ориентации на всеобщее среднее образование и за счет повышения сложности (квалифицированности) труда, требующего среднего, среднетехнического или даже высшего образования. К середине 1980-х гг. 33 % рабочих имели среднее образование, 9 % — в объеме техникума или вуза. Правда, М. Н. Руткевич предостерегал от поверхностного взгляда, восторгов по поводу этого роста, имея в виду не всегда рациональное использование квалификации, образования рабочих. Возрастной (и половой) состав рабочих соответствовал социально-демографической структуре всего населения. Происходило пополнение рабочих молодыми кадрами в основном через учреждения начального профессионального образования.

В годы кризиса производства произошло ухудшение состава рабочих по всем рассматриваемым показателям. При этом оно коснулось в первую очередь тех, кто оставался на предприятиях, не попал в число сокращенных, ушедших «по собственному желанию». Мы уже отмечали, что вследствие кризиса производства промышленные предприятия потеряли лучшую по составу часть рабочих (в т. ч. попавших в безработные). Так, по данным Госкомстата РФ, на предприятиях машиностроительной, металлообрабатывающей промышленности в 1990 г. доля молодежи (до 30 лет) составляла 30 %, в 1998 г. — 18 %; рабочих старше 50 лет соответственно 5 и 18.3 % [40]. Уровень безработицы по возрастным груп-

пам имеет обратный характер, что служит показателем вымывания молодых рабочих (так, среди рабочих до 20 лет безработные в 1998 г. составляли 46.3 %, рабочих 20—24 лет — 22.5 %, 25—29 лет — 14.2 % , а среди рабочих старше 50 лет — 8.8 %) [41]. Одним из главных факторов постарения рабочих кадров было почти полное отсутствие пополнения через систему профтехобразования. В 1998 г. удельный вес профессий машиностроителей среди выпускников учреждений начального профтехобразования составил 1.5 % [42]. В петербургских профтехучилищах доля этих профессий даже в 2000 г. (когда проявился дефицит) все еще была 2 % — около 400 человек на весь промышленный гигант [43]. Уже называвшиеся жалобы руководителей кадровых служб промышленных предприятий на постарение, высокий средний возраст рабочих кадров, отсутствие молодого пополнения, продолжались и в начавшиеся 2000-е гг.

О динамике уровня квалификации рабочих можно частично судить по информации Госкомстата РФ, данным интервью, анкетного опроса, регионального Самарского мониторинга социально-экономической сферы промышленности области. Уменьшилась доля квалифицированных рабочих, особенно промышленных предприятий и, наоборот, увеличился удельный вес неквалифицированных рабочих. Так, доля неквалифицированных рабочих в 1998 г. составила около 30 % против 23 % в 1990 г. [44]. Руководители предприятий и сами рабочие говорят о повсеместном снижении квалификации, которое происходит по причине уменьшения доли высокотехнологичных производств, вымывания наиболее квалифицированных кадров, отсутствия обучения профессиональной подготовки рабочих, разрушения систем повышения квалификации на производстве и в предназначенных для этого учебных центрах (комбинатах). С 1992 по 2000 г. доля имеющих основное общее образование снизилась в 2 раза, а имеющих начальное профессиональное образование, наоборот, увеличилась вдвое [45].

Ввиду сокращения численности, ухудшения состава правомерно говорить о деградации корпуса рабочих кадров. Сейчас промышленники бьют тревогу по поводу изношенности основных фондов, вследствие которой возможны невиданные катаклизмы в производстве. Не меньшее беспокойство должна вызывать и «изношенность» кадрового потенциала, который имеет не меньшее значение, чем модернизированное оборудование.

Названные процессы, деградация рабочих привели к кризисной ситуации с кадрами рабочих в промышленности в конце 1990-х—начале 2000-х гг. Пополнение корпуса рабочих кадров, восстановление его состава в перспективе оказываются проблематичными. Деградация и ухудшение положения рабочих сопровождались падением престижа рабочих профессий, разрушением социально-профессионального статуса рабочих. В сфере самого производства, вместе с другими «производственниками», они оказались на

заднем плане, потесненные специалистами по маркетингу, финансам, управлению.

Обратим ли процесс деградации? Для администрации промышленных предприятий это весьма непраздный вопрос. Она пытается решать его различными способами: организует профессиональную подготовку кадров непосредственно на производстве, разыскивает сокращенных, ушедших по собственному желанию «ценных кадров», приглашает вернуться на «родной завод», начинает применять прежнюю практику завоза рабочей силы из сельской местности, других регионов, республик СНГ. Но потери в настоящее время оказываются практически невозвратными; из ранее сокращенных возвращаются единицы. Завоз иногородних и прежде был весьма проблемным делом, сейчас сопряжен с еще большими сложностями, дает контингент заведомо временных рабочих.

Главной проблемой является пополнение рабочего класса из молодых. И при советской власти в последнее время это было непростой задачей, сейчас — осложнилось многократно. Молодежь не хочет идти не только в ПТУ, но и вообще в рабочие. Престиж рабочих профессий упал намного ниже прежнего уровня, в особенности мало желающих идти в рабочие в крупных городах. Школа ориентирует на поступление в вузы (внедряемая система единых государственных экзаменов, по нашему мнению, также работает в этом направлении). Профессиональные училища перешли на коммерческие рельсы, предпочитают готовить более «рыночных» и выгодных для себя специалистов (секретарей, бухгалтеров, парикмахеров, дистрибьюторов и т. п.). Ситуация оказывается весьма «глухой». Заводы перебиваются тем, что пропускают через себя заведомо нестабильные кадры, или, при нехватке рабочих рук, «предоставляют возможность» остающимся работать «за того парня» (которого нет), сверхурочно, в выходные дни, на двух работах.

Промышленники громко заговорили о восстановлении системы подготовки рабочих кадров. Но даже при наборе контингентов в учреждения начального профессионального образования, кроме времени, необходимого на обучение, нужен длительный период становления рабочего в качестве профессионала. Приводился пример Завода турбинных лопаток, где для формирования квалифицированного фрезеровщика, способного обрабатывать сложные поверхности турбинных лопаток, требуется, кроме времени на обучение, 7—8 лет практической работы. Таким образом, нужно 5—10 лет (вместе со временем обучения) на становление квалифицированных кадров (если этим займутся сейчас и будут контингенты желающих стать рабочими).

* * *

В заключение сделаем некоторые выводы об изменении места рабочих в социальной структуре общества и некоторых сферах его жизни.

Номинально рабочие остаются, как говорилось, одной из основных социальных групп (сместившись с места «основной»). Но налицо тенденция дальнейшего уменьшения их удельного веса, снижения социального статуса. Группа рабочих подвержена нисходящей социальной мобильности. Это проявляется, в частности, в снижении общественного престижа рабочих профессий, почти полном отсутствии общественного внимания, в т. ч. в СМИ, к положению, проблемам рабочего класса, в ухудшении самочувствия людей. Рабочих, по их выражению, «задвинули». Один из показателей «задвинутости» в общественно-политическом плане — ничтожная представленность рабочих в законодательных органах власти. Как известно, в Государственной Думе 3-го созыва было всего двое рабочих, в региональном Законодательном собрании субъекта федерации Петербурга, в частности, ни одного. Все это ослабило влияние рабочих в качестве социальной силы на свое положение, состояние социально-трудовых отношений (не говоря уже о делах общества, регионов, предприятий).

ГЛАВА 2

ИЗМЕНЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЯ РАБОЧИХ, РЕАЛИЗАЦИИ ИХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ

Положение группы рабочих, как и ее численность, состав, претерпело достаточно сильные изменения в период реформ, при этом — по многим параметрам — в материальном, социальном, политическом и даже моральном планах (аспектах). Здесь рассматриваются изменения по нескольким параметрам, тем, которые являются в данное время основными. Выбор направлений анализа производился с учетом значимости и проблемности параметров.*

ПОЛОЖЕНИЕ И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА (РАБОЧИХ) В СФЕРЕ ТРУДА

В предисловии подчеркивалась актуальность анализа положения рабочих в ракурсе реализации их социально-трудовых прав, в т. ч. ввиду многочисленности нарушений этих прав. На первых порах перестройки весьма громко звучал призыв к построению правового государства, общества, соблюдению прав человека. В Конституции РФ 1993 г. права человека, в т. ч. в сфере труда, были выделены в специальный раздел. В разделе нашли отражение многие положения и из международных документов, между прочим, давно ратифицированных Россией (Советским Союзом), но длительное

* В данной главе рассматриваются изменения в положении рабочих в основном в сфере производства, социально-трудовых отношений (не затрагиваются, например, жилищные условия, использование свободного времени и другие изменения во внепроизводственной сфере); не в аспекте воспроизводства, эффективного функционирования рабочей силы, а с точки зрения работника как человека, гражданина, личности, члена социальной группы, в ракурсе реализации его потребностей, «человеческого потенциала», социально-трудовых прав; положение анализируется также как фактор (предпосылка) социальной активности, коллективных действий рабочих, рабочего движения.

время даже не публиковавшихся. Со временем упомянутый призыв поутих, другие темы вытеснили его. Правовое государство (общество) и сегодня, как и 10 лет назад, остается твердым благим намерением.

Дело при этом главным образом не в провозглашении прав, но в их осуществлении, реализации на практике. В Конституции права записали, саму Конституцию на референдуме приняли, утвержден, наконец, новый Трудовой кодекс РФ, но соблюдать права человека никто не торопится, начиная от рядового гражданина и кончая государственными мужами высокого уровня. И первая причина этого явления кроется, очевидно, не в незнании, непонимании значения прав, а в известном правовом нигилизме (в котором сказывается, конечно, неразвитость правового сознания, правовой культуры людей). Говорят, что в условиях всеобъемлющей разрухи, категорического императива выживания, как-то было не до таких тонкостей, как права человека. Мол, не умираешь с голоду на мизерную зарплату — и хорошо; что толку говорить о праве на «достойную оплату труда», если даже прожиточный минимум не обеспечить, да просто задержки зарплаты не ликвидировать! За нарушение социально-трудовых прав никого никуда не привлекают. Общественное мнение, как правило, даже не рефлексирует нарушение прав в силу глухоты, невосприимчивости его в данном отношении.

Но возможно, что с наплевательского отношения к правам и начинается выживание в мирное время, в далеко не слабо развитой стране с богатейшими ресурсами (в т. ч. человеческими; недаром их вывоз сопоставим с вывозом денежного капитала). Во всяком случае мы убеждены в необходимости правовой оценки якобы неизбежных лишений.

Мы ставим своей задачей показать состояние социально-трудовых прав на примере рабочих как одной из основных групп экономически активного населения, наемных работников, исходя из предположений, что именно эта группа подверглась наибольшим депривациям, ущемлениям социально-трудовых прав, и в то же время она в принципе, как отмечалось, наиболее способна к действиям по изменению своего положения (а тем самым и к переменам в более широком плане, ситуации в целом).

Свое определенное значение имеет и регламентация социально-трудовых прав рабочих. На практике на нее направляют приоритетное внимание. В период подготовки и принятия нового Трудового кодекса велась, как известно, довольно большая борьба между сторонниками различных подходов, вариантов закона. Профсоюзы проводили неоднократные акции, пикеты, требуя принятия своего варианта кодекса, придавая главное значение регламентации (легитимации) социально-трудовых прав (можно попутно заметить, что в расстановке сил крайне правую позицию на стороне работодателей и даже правее их занимало правительство в лице Министерства труда и социального развития РФ).

Анализ регламентации социально-трудовых прав рабочих показывает, что в целом эти права достаточно полно отражены в основном законе — Конституции РФ, законах о занятости населения, о профсоюзах, о коллективных договорах и соглашениях, о порядке разрешения коллективных трудовых споров, наиболее полно — в Трудовом кодексе; формулировку некоторых прав можно найти только в международных правовых документах. В текущем порядке права отражаются в трехсторонних соглашениях, коллективных договорах, в индивидуальных трудовых договорах (контрактах). Некоторые права не нашли отражения в законах, остаются неписаными, некоторые сформулированы в несовершенной форме (например, двусмысленно, нечетко — право на труд, просто неверно — право на оплату труда в Конституции РФ). Принятие последнего Трудового кодекса улучшило положение с формулировкой прав (например, более четко регламентированы правила приема на работу), в то же время ограничило другие права (например, полномочия профсоюзов, за которые они и боролись во время принятия Кодекса). Основные трудовые права в новом Кодексе подведены почему-то под шапку «основные принципы», что ослабляет статус этих прав [46]. Конкретного состояния регламентаций отдельных прав мы будем касаться в последующих разделах анализа.

Разумеется, отражение в законодательстве является исходным моментом в деле реализации прав. И бороться за это рабочим стоило с бóльшей энергией, чем это было на практике, когда рабочие вели себя так пассивно, словно это дело их не касалось. В то же время известно и понятно, что вписание прав в законы еще не гарантирует их выполнения; правовые положения, не устраивающие ту или иную сторону в трудовых отношениях, могут быть обойдены, проигнорированы. Иногда это делается почти в открытую. Общеизвестный пример — выдача зарплаты «в конвертах» для уменьшения налогообложения, ущемляющая права работников по линии социального страхования, социального обеспечения.

Состояние прав в реальной жизни, факторы, пути их реализации — это и является предметом анализа в данном случае. Нами был выделен перечень основных, актуальных в рассматриваемое время социально-трудовых прав рабочих. Состояние именно этих прав и анализируется. Критериями выделения служили объективное значение и субъективная значимость, состояние, степень реализации (проблемность). Анализировались, таким образом, наиболее значимые, актуальные права.

Социально-трудовые права как бы «вписаны» в положение рабочих, выражаются в его состоянии. Поэтому анализ положения позволяет рассмотреть и состояние прав.

ЗАНЯТОСТЬ РАБОЧИХ; ПРАВО НА ТРУД

Занятость рабочих до начала радикальных реформ была, как известно, полной. О безработице не было и речи. Более того, постоянно ощущался недостаток рабочих кадров, несмотря на рост численности рабочего класса, особенно в начальный период перестройки, пока реформирование производства не приобрело разрушительного характера. Так, в конце 1980-х гг. дефицит кадров рабочих оценивался в 15—20 % (по некоторым массовым профессиям, например станочникам, еще выше). Для рабочих полная занятость была благоприятным фактором; не существовало главного их бича — безработицы, страха потерять рабочее место, источник средств к существованию. Прогрессивные преобразования обернулись для них прежде всего кризисом их занятости, глубоким и постоянным.

Право на труд отражено, хотя и несколько неопределенно, в Конституции РФ, Трудовом кодексе, в Законе РФ о занятости населения, регулирующем, например, порядок проведения массовых сокращений кадров. Предусмотрено и обеспечение права на труд в форме защиты от безработицы — выплата пособий, обучение, переобучение, трудоустройство за счет государства, организация общественных работ, резервирование рабочих мест для молодежи и др. В принципе, можно даже привлечь работодателя к ответственности за необоснованный отказ в заключении трудового договора, тем более за дискриминацию при приеме на работу [47]. Была создана новая мощная государственная служба — занятости населения, укомплектованная специалистами различного профиля, вооруженная соответствующей оргтехникой (в т. ч. информационной техникой), способная не только брать на учет, снабжать информацией, обучать, повышать квалификацию, трудоустраивать, но и оказывать психологическую поддержку, проводить профориентацию (и не только молодежи, так что некоторые люди, возможно, благодаря безработице смогли найти место, наиболее соответствующее их склонностям, способностям).

Однако в условиях известного падения (кризиса) производства, хронической недогрузки, а то и остановки предприятий (здесь мы не касаемся причин этого), под напором масс выбрасываемых «за ворота» работников во время повсеместных сокращений занятость в 1990-е гг. оказалась кризисной. Коснулось это в первую очередь рабочих. Число безработных, не полностью занятых было постоянно высоким, у рабочих во второй половине 1990-х гг. было более высоким, чем в других профессиональных (социальных) группах; удельный вес рабочих среди безработных, например в 1998 г., составлял 54.2 %; нагрузка на одну вакансию доходила до 27 человек; право на труд в значительной степени оказалось «повисшим», формальным, табл. 2.1, 2.2.

Как можно видеть, в промышленности неполная занятость, касаясь в первую очередь рабочих, была в 2—2.5 раза выше среднего

Таблица 2.1

Безработица в 1990-е гг.*

Годы	Уровень безработицы, % от численности экономически активного населения				Нагрузка незанятых на одну вакансию, чел.	Продолжительность поиска работы, мес.
	РФ	СПб.	Рабочих	Зарегистрировано		
1992	5.2	7.5	4.9	0.8	12.3	
1993	5.9	8.0	5.7	1.1	13.6	5.7
1994	8.1	9.9	8.2	2.2	17.5	6.6
1995	9.5	10.6	9.8	3.2	21.7	7.4
1996	9.7	10.3	11.1	3.1	26.5	8.2
1997	11.8	9.9	14.6	2.7	21.8	8.8
1998	13.3	11.3	15.7	2.7	27.1	9.1
1999	12.9	11.0	13.7	1.8	15.9	9.7

* Труд и занятость в России: Стат. сб. М.: Госкомстат России, 1999. С. 120, 167. Там же. 2001. С. 164, 169, 198.

Социальное положение и уровень жизни населения России: Стат. сб. М.: Госкомстат России, 2000. С. 65.

Российский статистический ежегодник: Стат. сб. М.: Госкомстат России, 2000. С. 121, 124.

Справка Госкомстата России, 2001 г. Расчет автора.

уровня. Безработица и неполная занятость коснулись практически всех регионов. Так, например, питерские рабочие по этим показателям находились в таком же положении, как и в целом по стране.

Если к безработице у рабочих приплюсовать их неполную занятость, учесть замещение одних групп незанятых другими, то общее число рабочих, прошедших состояние полностью или частично незанятого с 1992 по 1998 г. составляет около 30—40 млн человек. Можно еще раз сопоставить эти цифры с общей численностью рабочего класса (29.8 млн) и сделать вывод, в какой мере безработица или неполная занятость коснулись рабочих (т. е. примерно 1/3 рабочих в середине 1990-х гг. в течение нескольких лет была лишена возможности (права) полностью или нормально трудиться).

В Петербургском мониторинге социально-экономической ситуации и рынка труда применялось понятие КЗРТ (критической зоны рынка труда), суммирующей незанятость. В КЗРТ находилось в 1995—1999 гг. ежегодно от 30 до 45 % экономически активного населения. Наиболее многочисленными социально-профессиональными группами в КЗРТ являлись рабочие и служащие без высшего образования. Их суммарная доля в декабре 1999 г. составляла более 60 % [48].

При этом лишь часть незанятых была принята на учет (например, 2.7 % в 1998 г., 1.7 % — в 1999 г.); еще меньшее число призна-

Таблица 2.2

Неполная занятость в 1990-е гг.*

Годы	Работали неполный рабочий день (неделю)		Находились в вынужденных отпусках по инициативе администрации	
	Число работников, %	Неотработанное время, ч на 1 чел.	Число работников, %	Неотработанное время, ч на 1 чел.
1995	4.1		49.3	42.4
1996	7.2	27.8	15.8	50.3
1997	5.8	19.2	11.5	36.7
1998	10.1	18.9	11.1	34.9
1999	6.5	11.5	7.9	18.8
В промышленности в 1998 г.				
1998	19.9	45	27.1	93
В Петербурге в 1998 г.				
1998	10.2	23.2	9.5	28.2

* Социальное положение и уровень жизни населения России... С. 77.
Труд и занятость в России... 1999. С. 220, 221, 228.
Там же. 2001. С. 256.

но безработными (1.6 % в 1998 г.); из них не все получали пособие по безработице. Таким образом, лишь небольшая часть безработных могла использовать помощь центров упомянутой службы занятости в реализации права на защиту от безработицы. Центры не могли повлиять на состояние производства, не имели действенных рычагов воздействия на поведение работодателей при проведении сокращений, избавлении от «излишней» численности. В последнее время роль служб занятости в деле защиты от безработицы, как известно, снизилась до предела вследствие ее реорганизации, изменения порядка признания граждан безработными, уменьшения числа обращающихся в центры, вообще переключения внимания с безработицы на дефицит рабочих кадров. Хотя совсем проблема незанятости не исчезла.

Простои, вынужденные отпуска нередко руководителями предприятий оплачивались ниже положенного уровня или не оплачивались совсем, что было прямым нарушением закона. По нашим данным, только 10 % отмечают полную оплату простоев, вынужденных отпусков, 21 % — положенные по закону 2/3 тарифа, остальные — либо выдачу небольшого пособия, либо отсутствие оплаты.

Во время массовых сокращений нарушалось право отдельных категорий на оставление на работе; самые заслуженные, квалифицированные рабочие не были застрахованы от увольнений. В горнодобывающих регионах, например в Кузбассе, при закрытии шахт увольнялись все работники, независимо от права оставления их на работе.

Пребывание в статусе безработного было сопряжено с материальными и моральными лишениями, защита от которых не предусмотрена трудовым законодательством. Эта сторона безработицы выпала из поля общественного внимания, хотя она заслуживает особого освещения. Только 6 % безработных рабочих, по данным нашего опроса, воспринимали свое положение как «приемлемое», остальные как «тяжелое», «трудно переносимое», некоторые как жизненную драму, трагедию. Опрошенные отмечали как наиболее тяжелые такие стороны в положении безработного: «недостаток средств для жизни» 45 %, «неопределенность перспектив» — 17 %, «моральное унижение» — 16 %, «ответственность за близких, семью, детей» — 11 % и др. Эти ущемления естественного права на нормальную жизнь можно было бы оправдать лишь какими-то чрезвычайными обстоятельствами.

Кризисная ситуация на рынке труда была связана с ограничением конституционного права на свободный выбор работы в соответствии со способностями, склонностями, по крайней мере — специальностью, квалификацией. Сокращенные работники были вынуждены оставить работу по специальности, многие в условиях ограниченного выбора меняли профессию; 38 % опрошенных отмечали, что они работают не по своей специальности, квалификации, их профессиональная карьера рушится. Профессиональный (и социальный) статус на новом месте снижался. Не редкость, например, случаи, когда квалифицированные станочники шли работать грузчиками. Имела место дискриминация по полу, возрасту, социальным характеристикам, в число кандидатур на сокращение (жертв) попадали в первую очередь женщины, молодежь, рабочие предпенсионного возраста, «неудобные» по характеру, взглядам рабочие.

По данным сектора девиантного поведения Института социологии РАН, безработные (и очень вероятно — БОМРы) чаще совершают самоубийства и преступления. Так, доля лиц без постоянного дохода среди совершивших нарушения велика и растет, табл. 2.3.

Таблица 2.3

Доля лиц без постоянного дохода среди совершивших правонарушения*

Годы	1987	1991	1994	1998
%	11.8	22.2	42.1	55.6

* Преступность и правонарушения. Ежегодник. М.: МВД РФ и МЮ РФ, 1997, 1999. С. 23.

Надо отметить существование, наряду с объективными, субъективных факторов кризиса занятости, безработицы (не говоря уже о том, что кризис самого производства был обусловлен далеко не единственно объективными причинами). В вопросах занятости администрация обычно выбирала путь наименьшего сопротивления, прибегала к сокращениям кадров как к наиболее простому и дешевому для нее способу выхода из положения, приносила в жертву в первую очередь рабочих, иногда стремилась избавиться от излишних совладельцев акционерного общества. Играла свою роль и известная парадоксальная незаинтересованность руководства в осуществлении самого производственного процесса в кризисных условиях. Администрации также было присуще стремление навязывать контракты, которые нередко были чреваты последующим ущемлением прав работников. Таким образом, позиция администрации оказывалась ведущим фактором ущемления прав рабочих на фоне общего экономического кризиса.

Свой вклад как субъективный фактор внесла и позиция рабочих, обычно воспринимавших депривации в сфере занятости как нечто неизбежное, не зависящее от работодателя на уровне предприятия. Нередко рабочие были даже солидарны со своей администрацией, демонстрируя «понимание» ее, «вхождение в положение» работодателя. При отсутствии протеста со стороны рабочих усилия по предотвращению сокращений не предпринимались.

Безработица коснулась и тех, кто не терял работы. Из этих рабочих до 70 % испытывали неуверенность в своем положении, страх потерять рабочее место и, стремясь удержаться на работе, вынуждены были мириться с тяжелыми условиями труда, низкой зарплатой, работой не по специальности и т. п.

На малых частных предприятиях часто применялись (и применяются) ограничения по полу, возрасту при найме на работу; трудовой договор нередко не оформляется. Применяется намеренное увольнение после испытательного срока, широко используются краткосрочные контракты, чтобы не связывать работодателя обязанностями по отношению к наемным работникам.

Все это можно оценить как существенное ущемление права на труд. Повторяем, что с производственно-экономической точки зрения речь шла о колоссальной растрате человеческих ресурсов, приводящей к деградации корпуса рабочих кадров, состава рабочего класса.

Последствия этого проявились в острой форме. С конца 1990-х гг. ситуация с занятостью рабочих, как известно, сильно изменилась, по крайней мере в отдельных регионах. Дефицит рабочих кадров обнаружился как бы внезапно, особенно в промышленности, и в первую очередь в — машиностроении, по специальностям металлообработки. Так, в Петербурге, если в 1996 г. нагрузка зарегистрированных незанятых на 1 вакансию составляла 3 человека, то в 2000 г., наоборот, на 1 безработного приходилось почти 4 вакан-

сии. Машиностроительные предприятия столкнулись с проблемой дефицита станочников, слесарей, сварщиков и т. п.

Проявившийся дефицит стали объяснять оживлением производства. Вероятно, какую-то роль это обстоятельство сыграло. Но главным фактором была названная деградация состава рабочих, особенно промышленных. Мы уже показывали, что наибольшие потери понесла именно промышленность, а в ней — машиностроение. Уже упомянутую утерю «золотого костяка» можно назвать иронией социально-экономической судьбы. Дефицит рабочих объясняется и без фактора «оживления производства».

Самое главное, что перспективы пополнения рабочих пока неблагоприятные. Нам приходилось заявлять, что для привлечения молодежи в рабочие необходимо в первую очередь возрождать не систему профессионального образования (хотя и это нужно), как считают промышленники и даже профсоюзы, а повышать статус, престиж рабочих профессий, при этом не только в материальном плане (хотя и начинать надо с этого) [49]. Проблема изношенности кадрового (человеческого) потенциала посложнее ситуации изношенности оборудования.

Казалось бы, с повышением спроса на рабочие руки покончено и с ущемлением трудовых прав в сфере занятости. У рабочих появилась возможность выбора работы; потенциальная текучесть (число намеревающихся сменить место работы) выросла до 40 %. Однако, наряду с дефицитом рабочих кадров, сохраняется безработица, которая приобрела характер структурной. Так, например, в Самаре уже в 2001 г. сообщали о высвобождении работников по сокращению штатов 107 предприятий. За 1 квартал высвобождено было 1448 человек, в 1.6 раза больше, чем за соответствующий период прошлого года [50]. По данным Самарского мониторинга социально-трудовой сферы промышленности, в тот же период 20 % рабочих работали в режиме сокращенного рабочего времени, 15 % — находились в вынужденных отпусках [51]. В Кузбассе и в 2001 г. сохранялась высокая напряженность на рынке труда. Так, в Ленинске-Кузнецком на одну вакансию горнорабочего — ведущей профессии региона — приходилось 27 безработных шахтеров [52]. Сохраняется на высоком уровне неуверенность в своем положении у занятых (по данным нашего опроса, и в 2001 г. более 60 % работающих испытывали страх потерять работу). Воспользоваться конъюнктурой и улучшить свое положение в плане занятости смогут немногие. Сокращенные (уволившееся) ранее, как правило, не могут возвратиться на прежнее место работы, приобрести утраченный профессиональный статус. Работодатели акционерных крупных и средних предприятий не готовы — при всей нужде в кадрах — платить рыночную цену за рабочую силу.

Таким образом, и в начале 2000-х гг. реализация права рабочих на труд остается проблемной, хотя налицо тенденция улучшения положения.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА; ПРАВО НА «ДОСТОЙНУЮ ОПЛАТУ ТРУДА»

До перестройки заработная плата рабочих, как известно, была не худшей, выше средней зарплаты «работников предприятий и организаций» в целом, в отдельных случаях — на уровне высшего менеджмента. Существовали некоторые привилегированные по оплате группы рабочих, прежде всего тяжелого, вредного, опасного труда (металлурги, шахтеры и т. п.). Это, конечно, не соответствовало мировой практике, в какой-то мере отражало установку на положение рабочих в качестве «гегемона».

В период реформ оплата труда оказалась наиболее проблемным вопросом положения рабочих. Это обусловлено падением реального уровня материального положения, нередко до черты выживания, при одновременном повышении значимости материального достатка как социальной ценности в рыночных условиях. Оплата труда рабочих упала абсолютно и по сравнению с уровнем заработной платы у других социально-профессиональных групп с уровнем жизни. Мотив неудовлетворенности заработком безраздельно доминирует среди других мотивов неудовлетворенности работой. По данным Петербургского мониторинга, ВЦИОМ, нашего опроса, до 70 % рабочих отмечают именно этот мотив. Соответственно при поиске нового места работы доминирует цель — повышение заработка. Нарушение права на нормальную оплату труда отметило наибольшее число (62 %) опрошенных.

Прежде всего правовая регламентация относительно размера и некоторых сторон порядка оплаты труда оказалась, мягко говоря, несовершенной. В Конституции РФ и в действовавшем ранее КЗоТе были заложены критерии «отсутствия дискриминации и оплата не ниже установленного минимального размера». Если понимать взятый из международного права термин дискриминации как неравную оплату в зависимости от пола, возраста, национальности и т. п., проявления правовой дискриминации имели место, но в российских условиях не они были наиболее актуальными. Установленный же нижний предел оплаты (МРОТ) был сам по себе, можно сказать, вопиющим нарушением прав человека. Так, в Петербурге МРОТ в 1999 г. составлял 0.07 прожиточного минимума — просто смехотворную величину. Однако некоторые работодатели использовали «законный» МРОТ, в частности, сажали на него работников, которых надо было выжить, заставить «уйти по собственному желанию». Только с принятием нового Трудового кодекса взят курс на подтягивание МРОТа до уровня ПМ (прожиточного минимума), но и это — задача перспективная. Оба критерия оставались по сути дела неработающими в плане защиты прав наемных работников; открывался полный простор для произвола в оплате труда, хотя с правовой точки зрения положение выглядело благополучным.

Таблица 2.4

Динамика реальной заработной платы в % к 1991 г.*

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Всех работников	67.3	67.6	62.2	44.9	50.8	53.2	46.0	35.9	43.5
Работников промышленности	72	66	58	45	51	53	48	39	48
Рабочих и служащих в Петербурге	64.9	65.2	60.1	43.3	49.0	51.4	44.4	41	37

* О дифференциации заработной платы в отраслях экономики Санкт-Петербурга и Ленинградской области в 1999—2000 гг. Экон. докл. СПб.: Петербургкомстат, 2000, 2001. С. 3—4.

Оплата труда рабочих и служащих в Санкт-Петербурге и Ленинградской области в январе—июне 2000 г. Стат. бюл. СПб.: Петербургкомстат, 2000. С. 5.

Труд и занятость в России. М., 2001. С. 334, 347.

Абсолютное падение оплаты труда отражает динамика реальной заработной платы. Реальная заработная плата в 1990-е гг. постоянно имела отрицательную тенденцию (при этом официальные данные, очевидно, занижены), которая сохранилась и к началу 2000-х гг. В Петербурге в 1998—2000 гг. реальная заработная плата снижалась на 10—15 % в год, табл. 2.4.

Лишь 5 % опрошенных нами ощущают регулярный рост реальной заработной платы, остальные — либо снижение, либо отсутствие повышения.

В качестве индикатора-ориентира в сфере оплаты труда на практике чаще всего используется понятие прожиточного минимума (ПМ). При соотнесении с ним заработной платы положение выглядело более менее благополучным. Но, как известно, ПМ является уровнем фактически физического выживания одинокого человека без учета наличия семьи, иждивенцев, приемлем в течение ограниченного (критического) времени, ориентироваться на него десятилетие в мирное время, в не слабо развитой, как уже отмечалось, стране, просто неуместно. Применение ПМ позволяет сохранить видимость благополучия в сфере оплаты труда, материального положения по крайней мере работающих. Но и от прожиточного минимума заработная плата, среднедушевые доходы рабочих недалеко ушли. Постоянно, как известно, около 1/3 населения находилось ниже черты бедности, табл. 2.5, 2.6.

В международных документах в числе прав человека относительно оплаты труда сформулировано понятие «справедливой и удовлетворительной» оплаты, «обеспечивающей достойное человека существование», «достаточной для поддержания нормального уровня жизни для него самого и его семьи» [53]. Теперь и в рос-

Таблица 2.5

Месячная заработная плата в 1990-е гг.*

Годы	Заработная плата промышленно-производственного персонала (тыс. руб., с 1998 г. — руб.)			Отношение заработной платы рабочих к:		
	служащих	рабочих, в т. ч. машиностроения, металлообработки		зарплате служащих	прожиточному минимуму	потребительской корзине (в СПб.)
1992	9.1	6.6	4.9	0.7	3.1—2.3	0.5
1993	85.3	60.1	46.1	0.7	2.6—2.0	0.4
1994	309.3	211.7	163.8	0.6	2.2—1.6	0.4
1995	739.6	480.1	373.6	0.6	1.6—1.2	0.4
1996	1211.3	780.4	593.8	0.6	1.9—1.4	0.6
1997	1494.3	937.9	725.7	0.6	2.0—1.5	0.6
1998	1758	1062	838	0.6	1.9—1.5	0.4
1999	2755.1	1581.6	1393.5	0.5	1.6—1.4	0.4
2000	4111.1	2359.7	1848.4	0.5	1.5—1.2	0.5

* Труд и занятость в России. Стат. сб. М.: Госкомстат России, 1999. С. 316, 319.
Там же. 2001. С. 361.
Российский статистический ежегодник. Стат. сб. М.: Госкомстат России, 2000. С. 156.
Справка Госкомстата России, 2001 г. Расчет автора.

сийском Трудовом кодексе введено право на выплату «справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи...» [54] (возможно даже с учетом и нашей подачи, ибо мы подавали такое предложение). В российских условиях к такому пониманию приближаются «потребительская корзина», рассчитываемая профсоюзами, и известная социологам субъективная норма справедливого (достаточного, приемлемого) дохода. Очевидно, они и должны служить критериями оценки уровня зарплаты, дохода, степени реализации права на достойную оплату труда.

Как можно видеть, заработная плата рабочих примерно на 1/3 была ниже зарплаты служащих, в 1.5 раза выше ПМ и устойчиво составляла 0.4—0.6 потребительской корзины. В самом худшем положении находились рабочие машиностроения, всегда бывшей ведущей отрасли промышленности, составлявшие 46—36 % всех рабочих. Только 17 % опрошенных нами (2001) считали нормальным (достойным) для себя заработок менее 5 тыс. рублей. Реально же получали менее 5 тыс. 75 % рабочих. Никто из опрошенных не считал достойным заработок менее 3 тыс. рублей, но реально имели размер, не превышающий 3 тыс., более 40 % рабочих. Как правило, реальный заработок в 2—3 раза ниже, чем «нормальный» по субъективной оценке рабочих.

Таблица 2.6

Месячный среднедушевой доход в семьях рабочих*

Годы	Среднедушевой доход, тыс. руб. (1997), в рублях (1998—2000)	Доля среднедушевого дохода:		
		в ПМ	в потребительской корзине	в субъективной норме
1997	611	1.32	0.38	0.35
1998	525	0.95	0.19	0.24
1999	649	0.65	0.17	0.23
2000	702	0.46	0.15	0.28
2001	1032	0.51	0.19	0.25

* Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. Информ. бюл. 1998. № 1. С. 69.
Там же. 1999. № 1. С. 65.
Там же. 2000. № 1. С. 69.
Там же. 2001. № 1. С. 66. Расчет автора.

У рабочих заработная плата (на основной работе) составляет главную часть их доходов (до 90 % и более), большинство рабочих отмечает, что «других доходов у них нет» [55]. Во всяком случае среднедушевой доход в семьях рабочих ниже их зарплаты с учетом даже дополнительных приработков. Этот доход наиболее верно отражает материальное положение семей рабочих, табл. 2.6.

Как видно, среднедушевой доход в течение нескольких лет не превышал даже прожиточный минимум (в 2001 г. оказался в 2 раза ниже черты бедности). В потребительской корзине и субъективной норме реальный среднедушевой доход составлял еще меньшую часть. Основная масса рабочих семей по душевому доходу находилась на уровне прожиточного минимума и ниже его.

Сами рабочие оценивали материальное положение своих семей низко. Так, по данным мониторинга социально-экономической ситуации и рынка труда Санкт-Петербурга, 55 % рабочих оценивали свой среднедушевой доход как находящийся ниже ПМ, и 22 % — как соответствующий ПМ, т. е. 77 % считали, что находятся на грани физического выживания и ниже ее. Это значительно больше среднего числа бедных (24.4 % в 1998 г., 33.2 % — в 1999 г.) [56]. По данным ВЦИОМ, считали положение семьи «плохим» и «очень плохим» в 1993 г. — 48.8 %, в 1995 г. — 46.9 %, в 1998 г. — 65.7 %, в 2000 г. — 52.8 %, в 2001 г. — 42.9 %. По нашим данным, только 3 % опрошенных оценивают материальное положение своей семьи как «хорошее», 48 % — как «плохое» и «бедственное». Доля расходов на питание в бюджете рабочих семей составляла 65—80 % [57].

Все это позволяет сделать вывод, что право рабочих на «достойную» оплату труда реализовалось, мягко говоря, недостаточно.

Предметом общественного внимания стало почти исключительно нарушение одного права — на своевременную выдачу заработной платы. Наиболее болезненными задержки выплаты были именно для рабочих, живущих «от получки до получки». Задержкам давалась и правовая оценка, были, как известно, приняты постановления о санкциях за невыплату зарплаты в срок (сейчас они введены в Трудовой кодекс). Но даже по таким нарушениям практически не были известны случаи привлечения работодателей к ответственности.

Кроме возбуждавших общественное внимание задержек заработной платы существовали менее заметные ущемления писаных или неписаных прав в сфере оплаты труда. Уже отмечалась неполная оплата (или отсутствие оплаты) простоев, вынужденных отпусков. Только 5 % опрошенных отмечают, что своевременно, ежеквартально, как положено, производилась индексация заработной платы, еще 20 % — что 1—2 раза в год, 18 % — через 1—2 года и 54 % — отмечают отсутствие индексации. Широкое распространение получило произвольное определение размера заработка, пренебрежение системным нормированием, тарификацией труда (1/4 опрошенных прямо отмечают, что размер зарплаты зависит «от того, как решит руководство»). Не выплачивались многие, положенные по закону, доплаты (например, за совмещение профессий).

Сферой массовых нарушений социально-трудовых прав не только относительно занятости, но и оплаты труда, были малые, частные предприятия. Здесь применялась известная «двойная бухгалтерия» в заработной плате, ущемляющая права работников по социальному страхованию, практиковались вычеты за упущения, которые обычно не штрафуются.

Таким образом, и в оплате труда была высока роль субъективного фактора. Администрация предприятий стремилась преодолевать трудности кризиса за счет рабочих, удерживая низкую цену труда, задерживая индексацию заработной платы, шла на прямые нарушения законов относительно оплаты простоев, вынужденных отпусков. Особенно наглядно роль работодателей проявилась в задержках заработной платы. Общепризнанно, что они во многих случаях были обусловлены не столько экономическим положением, сколько произволом администрации. Ссылки на отсутствие денег зачастую оказывались ложными. Деньги тут же находились, если рабочие протестовали, объявляли забастовку. То же самое можно сказать про индексацию заработной платы. Распространенное отсутствие индексирования — чистой воды произвол.

Так же и позиция рабочих здесь играла не последнюю (содействующую) роль. Они протестовали против задержек зарплаты и здесь добивались результатов. Требования по поводу размера зарплаты практически не выдвигались и ее уровень оставался низким.

Отмеченное повышение спроса на рабочие кадры в конце 1990-х гг. изменило положение рабочих в материальном плане, хотя изменения невелики, противоречивы. Запрашиваемый заработок, по нашим данным, вырос в 1.5 раза (до 6.5—8 тыс. рублей в

Таблица 2.7

Оценка рабочими своего материального положения (доля опрошенных, %)*

Оценка	%
Можем купить товары длительного пользования	2.2
Денег достаточно для приобретения продуктов и одежды	24.8
Денег хватает только на продукты питания	58.1
Денег не хватает даже на продукты питания	14.8

* Мониторинг социально-экономической ситуации и рынка труда Санкт-Петербурга, 2000 г. СПб.: СПб. ЭМИ РАН (оттиск).

2001 г.), но по данным ВЦИОМ даже снизился. В то же время предлагаемый уровень оплаты и реальная заработная плата как в абсолютном выражении, так и в сравнительном плане, сдвинулись незначительно. Так, в Самаре в 2001 г. заработки рабочих остались ниже зарплаты служащих на ту же 1/3; 43 % рабочих 4—6-го разрядов и 65 % 1—3-го разрядов имели заработок до 2 тыс. рублей, его отношение к прожиточному минимуму не превышало 1.5—2.0 (начиная с 0.4). Около 70 % рабочих отмечали отсутствие увеличения зарплаты в 2001 г. По показателю среднедушевого дохода 30 % рабочих семей находилось на уровне ПМ, около 20 % — ниже ПМ. Отсюда, понятно, эти рабочие относили свои семьи к «малообеспеченным», «не обеспеченным самым необходимым», «бедствующим». При этом наиболее сложным оставалось материальное положение у рабочих машиностроительной отрасли, где проявился наибольший дефицит рабочих кадров и, казалось бы, должен повыситься их статус [58]. По РФ в целом, по данным ВЦИОМ, номинальная заработная плата и среднедушевой доход рабочих в 2001 г. по сравнению с 1999 г. повысился на 12 и 15 % [59]. По нашим данным, и в 2001 г. только 23 % опрошенных рабочих отмечали, что их заработок позволяет «нормально жить», 52 % — «сводить концы с концами», 22 % — «лишь выживать». Материальное положение семей как «плохое» и «бедственное» отмечали 48 %. В Петербурге, по данным Мониторинга социально-экономической ситуации и рынка труда, рабочие и в 2001 г. оценивали низко свое материальное положение, табл. 2.7.

Таким образом, можно сделать общий вывод о недостаточной реализации права рабочих на нормальную оплату труда по различным показателям.

УСЛОВИЯ ТРУДА; ПРАВО НА ОХРАНУ ТРУДА

Право на охрану, благоприятные условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также возмещение ущерба от потери здоровья на работе достаточно полно регламентированы.

Таблица 2.8

Условия труда работников в 1990-е гг.*

Годы	В промышленности			Число пострадавших от несчастных случаев на 1000 работающих, чел.		Число имеющих профзаболевания на 10 000 работающих, чел.
	работали в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, %	заняты тяжелым физическим трудом, %	работали на оборудовании, не отвечающем требованиям безопасности %	всего	со смертельным исходом	
1990	17.8	2.7		6.6	0.129	1.96
1991	21.4	2.8	1.8	6.5	0.128	2.08
1992	21.4	2.7	1.5	6.2	0.131	1.88
1993	21.6	2.9	1.1	6.3	0.139	1.85
1994	21.4	2.7	1.0	5.9	0.133	1.81
1995	21.2	2.7	0.7	5.5	0.138	1.82
1996	21.3	2.7	0.6	6.1	0.155	2.33
1997	21.2	2.8	0.6	5.8	0.148	2.31
1998	21.4	2.9	0.5	5.3	0.142	1.86
1999	21.3	3.0	0.5	5.2	0.144	1.77
2000	21.7	3.2	0.4	5.1	0.149	1.81
В том числе женщины, % от числа женщин-работниц						
1998	14.9	1.0	0.3	2.7	0.020	0.95
1999	14.3	1.0	0.3	2.6	0.020	0.84

* Труд и занятость в России. Стат. сб. М.: Госкомстат, 1999. С. 242, 257, 264; Там же. 2001. С. 280—281, 294, 301.

В Трудовом кодексе отдельный раздел посвящен охране труда. Здесь сформулирован ряд норм, правил, требований, обязанностей администрации; определена организация охраны труда. Предусмотрено даже не совсем понятное право «на справедливые условия труда» [60].

Реально, по официальным данным госстатистики, по основным показателям условия труда в 1990-е гг. в целом не ухудшились, говорят даже об улучшении положения по отдельным показателям, табл. 2.8.

Поскольку нормативов по данным показателям нет, оценить их состояние возможно в первую очередь с точки зрения динамики. Динамика показателей по вредности труда, его тяжести, профзаболеваниям, действительно, не говорит об ухудшении ситуации; в то же время не показывает ее улучшения. Количество работавших во вредных условиях труда (более 20 %) остается высоким. Работали

во вредных условиях труда и на тяжелых работах женщины (см. табл. 2.8), что прямо запрещено законом. Уменьшилось число работавших на опасном оборудовании и пострадавших от несчастных случаев. В то же время число случаев со смертельным исходом — наиболее тяжелых — выросло.

При более или менее благополучной (хотя и противоречивой) картине по официальным данным, специалисты (эксперты) по условиям труда из профсоюзных организаций говорят об общей тенденции ухудшения условий труда. Так, по данным Петербургской федерации профсоюзов, от трети до половины работающих в материальном производстве в 1990-е гг. трудилось на рабочих местах, не отвечающих санитарно-гигиеническим, эргономическим требованиям и правилам техники безопасности; темпы роста травматизма и профессиональной заболеваемости составляли до 30 % в год; увеличилась тяжесть производственных травм, выросло число пострадавших со смертельным исходом [61]. В Самаре увеличилось число занятых во вредных условиях труда (стало более 25 %) [62]. В Кузбассе продолжал сохраняться высокий уровень производственного травматизма, в т. ч. со смертельным исходом. Так, при среднем количестве пострадавших по РФ на 1000 чел. в 1995—1999 гг. 5.3—6.1 чел., в Кузбассе их число составило 10.7—12.4 чел., в угольной промышленности — 32.4—36.8 чел., в т. ч. со смертельным исходом — 0.360—1.129 (при среднем уровне в 0.138—0.142). Человеческая цена добытого угля не падает. В управлении «Кузнецкуголь» на 100 тыс. т добычи (работа в течение 2—3 суток) приходится в среднем 1 смертельный случай [63].

Сами рабочие дают скорее отрицательную, чем положительную оценку условиям труда. По данным нашего опроса, лишь 28 % рабочих отмечают безвредность условий труда, 36 % — безопасность оборудования, работы в целом, 25 % — хорошее состояние техники безопасности, 27 % — физическую легкость труда. При этом положенные по условиям труда компенсации, льготы «полностью» получают лишь 17 %. В Кузбассе 72 % опрошенных нами оценивают состояние техники безопасности как «плохое», 66 % отмечают повышение опасности работы, 10 % — что «уже имеют производственные травмы».

В 2001 г., когда кризис как будто бы миновал, оценка работниками условий труда оставалась низкой, табл. 2.9.

По данным Самарского мониторинга, 45 % рабочих отмечают ухудшение своего здоровья и причины этого видят в большой перегрузке на работе, во вредных условиях своего труда и плохих условиях на предприятии в целом [64].

Таким образом, с учетом данных профсоюзов и мнения рабочих, более вероятным выглядит ухудшение условий труда. Условия явно ухудшились по таким показателям как охрана труда, общественное питание, медицинское обслуживание.

Ухудшение условий труда, там где оно имеет место, произошло, полагают эксперты, вследствие разрушения служб по охране

Таблица 2.9

Оценка условий труда рабочими в 2001 г. (число отметивших, %)

Оценки рабочими	%
Условия труда, работа:	
— безвредные	28
— частично вредные	41
— вредные	27
— уже имеют профзаболевание	4
Оборудование, работа:	
— безопасные	36
— частично опасные	41
— опасные	14
— уже получили травмы	7
Состояние техники безопасности:	
— хорошее	25
— среднее	57
— плохое	12
Труд физически:	
— легкий	27
— средней тяжести	48
— тяжелый	25
Компенсации, льготы в связи с неблагоприятными условиями труда:	
— имеют полностью	17
— получают частично	21
— не получают	60

труда и контроля за состоянием производственной среды, снижения объема затрат на охрану труда, изношенности основных фондов, преимущественного применения компенсаций вместо улучшения базовых условий труда. Новокузнецкая территориальная организация профсоюза угольщиков отмечала в 2000 г.: «Из-за крайне недостаточного централизованного выделения средств на охрану труда на предприятиях сведено до минимума приобретение аппаратуры газовой защиты, контрольно-измерительных приборов, средств индивидуальной защиты, ликвидирована система горячего питания шахтеров. На предприятиях исчезла стройная система охраны труда, практически был ликвидирован производственный контроль за состоянием техники безопасности, исчезли службы контроля» [65].

Медицинское обслуживание на предприятиях хотя в основном сохранилось (отмечают 64 %), но «обеднело», состояние бытовых помещений 39 % оценивают как «хорошее», 44 % — как «неудовлетворительное». Система общественного питания оказалась повсеместно разрушенной, в т. ч., как отмечалось, и система горячего питания у шахтеров, где она имеет важнейшее значение; отмечают наличие и использование учреждений общественного питания — 31 %; почти 70 % опрошенных отмечают, что на производстве нет (не стало) столовых, буфетов, или они не посещают их.

Итак, реализация права на благоприятные условия труда, его охрану, может быть оценена на «троечку», не более. Вряд ли это можно назвать «обеспечением права каждого работника на «справедливые условия труда» (по Трудовому кодексу).

Здесь также сыграла свою роль позиция администрации, экономящей на здоровье работников, нередко использующей кризисную ситуацию для оправдания отсутствия заботы о работниках. Доля ответственности лежит и на самих рабочих, профсоюзах, практически никогда не протестовавших против ухудшения условий труда, снизивших требования в этом плане, нередко идущих навстречу работодателям в готовности жертвовать своим здоровьем (ради сохранения места, заработка).

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ДЛЯ ОТДЫХА

Регламентация этого права также достаточно полная. Конституция РФ провозглашает право на отдых, трудовое законодательство подробно определяет продолжительность рабочего дня, перерывы для отдыха, длительность и условия сверхурочных работ, предоставление отпусков, в т. ч. дополнительных. Однако степень реализации его различна.

Продолжительность рабочей недели, по данным Госкомстата, в среднем составляла 37.2 часа. Но колебания длительности рабочего дня были велики, от 1.5 до 10—12 и более часов в смену. Значительно число тех, кто недорабатывал или перерабатывал, табл. 2.10.

При этом важное значение имеет частота повторений неравномерной загрузки. В интервью рабочие жаловались на «рваный график» непостоянной обеспеченности предприятий работой. Периоды простоев или работы по 1—2 часа в сутки сменялись днями повышенной интенсивности труда. Из интервью: «От этого постоянного дерганья — то пришел на работу, поболтался — уходи домой, то оставайся на вторую смену — устаешь больше даже, чем от напряженной, но равномерной работы».

В условиях недогрузки по основному месту работы, низкого заработка, широкое распространение, как известно, получила вторичная занятость. По различным данным, имеют дополнительную работу от 20 до 50 и более процентов рабочих. Некоторые авторы считают это даже достижением свободной рыночной экономики, раскрепощением человеческого потенциала. Но вторичная (иногда третичная и более) занятость сопряжена с неконтролируемым нарушением режимов труда и отдыха. Скрытая от статистики про-

Таблица 2.10

Фактическая продолжительность рабочей недели у квалифицированных рабочих крупных и мелких промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи в 1998 г.*

Количество часов в неделю	Менее 9	9—15	16—20	21—30	31—40	41—50	51 и более
Количество рабочих, тыс.	27	26	121	297	7714	756	128

* Труд и занятость в России... 1999. С. 214.

должительность дополнительной работы нередко сравнима со временем на основной работе, при этом приходится на период для отдыха, выходные дни.

Названное выше проявление дефицита рабочих кадров имело одним из своих следствий рост переработок, сверхурочных, работы в выходные и даже праздничные дни. По данным нашего опроса, в 2001 г. только 25—26 % рабочих отмечают, что у них не практикуются сверхурочные и не приходится работать в выходные; 34 % рабочих отмечают, что их рабочий день обычно составляет 9—10 и более часов. При этом лишь часть сверхурочных и работы в выходные дни оплачивается по повышенному тарифу (отмечает 35—45 %) опрошенных, остальные — по обычному тарифу или отдельно не учитываются (скрытые переработки). Нарушаются нормы как частоты, так и продолжительности сверхурочных. Так, на предприятии «Буревестник» (Санкт-Петербург) при массовом распространении переработок у рабочих всех производств, в отдельных случаях они доходили до 70 часов в месяц в будние дни и до 6 выходов на работу по выходным, т. е. некоторые рабочие практически ежедневно остаются после работы и работают почти все выходные дни. Если в начале и в середине 1990-х гг. бедствием были простои, вынужденные отпуска, то к концу десятилетия на смену им пришли переработки, повышенная интенсивность труда (при сохранении в то же время неполной занятости, 20 % опрошенных рабочих отмечают сохранение простоев, вынужденных отпусков по инициативе администрации, неполного рабочего дня, сокращенной рабочей недели). При этом рабочие нередко сами проявляют инициативу по поводу сверхурочных, иногда создают предпосылки к сверхурочным — чтобы «заработать», т. к. достичь приемлемого размера заработной платы при нормальном режиме работы не удается. Рабочие в этом вопросе не только согласились с нарушением их прав, но и пошли навстречу работодателям, жертвуя своим здоровьем во имя заработка.

Таблица 2.11

Использование рабочими ежегодного отпуска (% от общего количества ответов)

Использование отпуска рабочими	Вид предприятия					В среднем
	гос. предпр.	ОАО	ЗАО	ООО	частные предпр.	
Полностью, всегда	82	84	67	50	31	73
Частично	10	7	14	28	34	14
Не используют	7	7	19	28	34	13

Таким образом, речь идет о новом виде нарушения прав, при этом в значительной степени — по инициативе самих работников.

Значительны нарушения права на отдых. Право на ежегодный отпуск выглядело незыблемым до экономического кризиса. Иногда администрация даже сама отправляла работников в отпуск, т. к. неиспользованные отпуска ухудшали показатели предприятия. В 1990-е гг. большинство рабочих продолжало использовать ежегодный отпуск. В то же время появилась часть использующих отпуск частично или не использующих совсем. В 2000 г. в целом среди опрошенных нами таких было 27 %, табл. 2.11.

Можно видеть, что чем выше степень «частности» предприятия, тем большая доля работников «не хочет» использовать право на законный отдых «полностью». В организациях с индивидуальным владельцем (часто, просто фактическим хозяином) таких работников более 2/3.

Но и полученный отпуск может быть оплачен не полностью. Большинство опрошенных рабочих (74 %) отмечают, что оплачивались отпуска полностью. Но часть рабочих получала отпускные «частично» (9 %) или не получала совсем (8 %).

На акционированных предприятиях нарушения права на отпуск были обусловлены отсутствием средств, на малых частных — кадровой политикой работодателей. Здесь отпуска, если и предоставляются, то чаще всего без оплаты. Если работник находится на окладе, дни отпуска вычитаются из зарплаты.

В использовании отпусков рабочие также все чаще сами изъявляют готовность идти навстречу администрации, т. е. не брать отпуск.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ

Право на повышение квалификации, особенно продвижение, являлось в основном неписаным. В новом Трудовом кодексе право на повышение квалификации введено (наряду с правом на профес-

Таблица 2.12

Повышение квалификации и продвижение рабочих, %

Периодичность	В последние 1—3 года	4—5 лет назад	Более 5 лет назад
Повышали квалификацию	11	9	77
Продвигались по работе	15	10	72

сиональную подготовку), правда, с реализацией «путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем» [66]. Являясь неформальным, право на продвижение занимало существенное место в трудовых отношениях, рабочие придают ему важное значение. Администрация также признает право на осуществление профессионального роста.

В период кризиса производства системы повышения квалификации, продвижения рабочих кадров оказались в основном разрушенными. Как уже отмечалось, сократилась в несколько раз начальная профессиональная подготовка рабочих, являющаяся первой ступенью их профессиональной карьеры. Так, выпуск квалифицированных рабочих по профессиям машиностроения, металлообработки в период с 1994 по 1998 г. уменьшился в 3 раза [67]. По данным нашего опроса, только 11 % рабочих удавалось повышать квалификацию один раз в последние 1—3 года, 9 % делали это 4—5 лет назад, 77 % — более 5 лет назад. Практически так же обстоит дело и с продвижением по работе, табл. 2.12.

В Самаре, на предприятиях машиностроения повышали квалификацию в год максимум 7.9 % (при традиционном нормативе, как отмечается в мониторинге, в 1/3 работающих) [68]. Из безработных (зарегистрированных) часть (около 15 %) повышала квалификацию по инициативе службы занятости населения.

В 1999—2000 гг. предприятия начали восстанавливать собственные системы подготовки и повышения квалификации рабочих кадров непосредственно на производстве. Таким образом, в этом плане появилась перспектива улучшения положения рабочих.

УЧАСТИЕ В УПРАВЛЕНИИ

Право на «участие работников в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» по действовавшему ранее КЗоТу относилось ко времени первых экономических реформ в начале перестройки, когда имел место известный всплеск производственной демократии. Важно подчеркнуть, что в то время демократизация управления вызвала отклик у работников, у которых сохранялся потенциальный интерес к такого рода деятельности, проявляющийся реально при появлении условий для его реализации.

Судьба перестроечной производственной демократии известна. Некоторые ее формы частично сохранились на государственных предприятиях. Но и здесь они существуют в основном формально. Работники говорят, что «мода на демократию прошла». Только 15 % опрошенных отмечают наличие одной из остаточных форм — проведения собраний трудового коллектива.

На приватизированных предприятиях в качестве основной формы предусматривалось акционерное участие. Оно имело документальную базу — наличие акций практически у каждого работника и в большинстве случаев обладание контрольным пакетом акций трудовым коллективом. При этом работники воспринимали свое акционерное право в отличие от западных стран не только как финансовое участие, но и как участие в принятии решений. Акционерное участие, как и выборность руководства, участие в делах предприятия через СТК, также вызвало заинтересованность у работников, в том числе рабочих. Почти все хотели присутствовать на собраниях акционеров, высказывать свое мнение, использовать право голосования. Известно, что первые акционерные собрания проводились иногда на стадионах, с присутствием десятков тысяч работников, продолжались в течение не одного дня.

Судьба акционерного участия рядовых работников, как и первых форм производственной демократии, также хорошо известна. Новые собственники, фактические хозяева предприятий в лице администрации, структур управления акционерными обществами (АО), приняли меры по ограничению «разгула демократии». К концу 1990-х гг. акционерное участие рабочих практически сошло на нет как в финансовой форме, так и в виде влияния на принятие решений. По данным нашего опроса, лишь 6 % рабочих удерживают комплект акций, полученных при акционировании предприятия (по самарскому мониторингу — около 15 %), 82 % отмечают, что они «освободились от акций» полностью. Участвует в акционерных собраниях незначительное число рабочих: ежегодно — 4 %, иногда — 5 %. 86 % рабочих в акционерных собраниях не участвуют вообще.

Лишь 5 % опрошенных рабочих 1—3-го разрядов и 10 % 4—6-го разрядов акционированных предприятий считают, что они «могут с другими такими же акционерами оказывать влияние на деятельность руководства предприятия», хотя 84 % отмечают заинтересованность в успешной работе предприятия [69].

Новый Трудовой кодекс сохранил право работников на участие в управлении организацией (в разделе «Социальное партнерство»), предусмотрев и его формы [70]. В основном это участие через «представительные органы». Фактически речь идет о профсоюзах. Как реализуется участие через профсоюзы, также достаточно хорошо известно. Организации традиционных профсоюзов на предприятиях настроены на участие, прилагают усилия к проведению своих представителей в советы директоров АО, получению информации о положении предприятия, стремятся участвовать в принятии

отдельных решений. Некоторым профсоюзам это удавалось (например, на Ижорском заводе председатель профсоюзного комитета входил в совет директоров АО). Но в большинстве случаев, по данным интервью, администрация игнорировала или осуществляла формально право профсоюза на участие в управлении во всех формах, предусмотренных КЗоТом и новым Трудовым кодексом (в том числе при принятии решений о сокращении численности предприятия). С альтернативными профсоюзами работодатели нередко отказывались вступать в переговоры даже о заключении коллективного договора, открыто нарушая закон.

Формы чисто рабочего представительства на акционированных предприятиях в настоящее время исчерпываются редкими случаями участия рабочих профсоюзов. Участие наемных работников в управлении на уровне рабочего места встречается эпизодически.

Можно сделать заключение, что на российских предприятиях в условиях перехода к рынку доминирует авторитарная власть собственников, фактических хозяев предприятий. Они не хотят ни с кем делиться властью, государство не принимает законов о рабочем представительстве, сами рабочие, профсоюзы не проявляют настойчивости в реализации права на участие в управлении.

В этих вопросах особенно велика роль субъективных факторов. Объективных препятствий к участию, по крайней мере частичному, не было. Существовали лишь чисто технические сложности (наличие помещений, соблюдение процедуры проведения собраний и т. п.). Распространяемое мнение, что коллективы проедят основной капитал, не будут вкладывать инвестиции в производство, было, как показывали многочисленные практические примеры (и результаты исследований), не более чем мифом. Наоборот, общеизвестны данные о важном значении участия в качестве фактора мотивации труда, отношения к предприятию, о культивировании участия на Западе.

Но российские работодатели с самого начала внедрения производственной демократии испытывали к ней практически иррациональную нетерпимость. Видимо, будучи «дикими капиталистами» (в контексте «дикого капитализма» в России), они применяли любые меры по элиминированию участия рядовых работников, особенно рабочих, проявляя фактически классовый подход. Это целый набор методов — передача голосов доверенным лицам, в качестве которых рекомендовались руководители подразделений, манипулирование акционерными собраниями (соединение их с профсоюзными, проведение собраний в порядке, исключающем обсуждение вопросов, выступления рядовых акционеров, способствование продаже акций рядовыми работниками посредством искусственных задержек заработной платы, выплаты дивидендов в мизерных размерах, а чаще всего полного отсутствия выплат, принуждения к продаже акций увольняемыми работниками, распространения слухов о падении цены акций в будущем, создания

удобных условий для продажи-скупки и т. п.). Применялись даже такие «утонченные» методы борьбы с участием, как создание полувоенной атмосферы на собраниях посредством демонстративного введения усиленной военизированной охраны, объявление задающих вопросы пьяными, выяснение, вместо ответа на вопрос, имеет ли человек право присутствовать на собрании, «как он проник», проверка его полномочий.

Со стороны самих рядовых акционеров, в т. ч. рабочих также проявлено было своеобразное отношение к участию. Первоначальный энтузиазм, вместо сопротивления ограничениям совершенно законного, выраженного в документальной форме (акциях) права, быстро сменился позицией покорного, хотя и сопряженного с недовольством, отчуждения от участия, а затем и встречного, инициативного самоотчуждения. Позиция рабочих тоже представляла собой своеобразную страницу в эпопее акционерного участия. В интервью рабочие выражали сильное недовольство действиями администрации, понимание значимости участия, но проявить настойчивость на собраниях не «подвигались», на предложения некоторых профсоюзов «собрать рабочие акции в кулак» откликались неохотно. Через некоторое время ограничения на участие в акционерных собраниях были сняты, но желающих присутствовать на них уже практически не было (поэтому можно было бы и снимать ограничения). Вместо использования открывшихся возможностей, начался известный процесс «избавления от акций» (слово «избавление» употреблялось не по недоразумению, означало именно желание избавиться от сотрудничества с администрацией, собственниками, хозяевами). При этом рабочие продавали в первую очередь право на участие в принятии решений (не финансовое участие), т. е. голосующие акции (которые, понятно, покупались по более дорогой цене).

Следует отметить, что крупные западные компании, приходящие на российские предприятия, привносят свою культуру участия. В основном это проявление патернализма, финансовое участие, внесение личного вклада в успех компании, информирование персонала о делах, достижениях и проблемах компании и др. Но и такая практика заслуживает распространения.

Таким образом, праву рабочих на участие в управлении в российском производстве хронически «не везет» при всех формах и этапах его осуществления в противоположность культивированию участия на западных предприятиях в разнообразных формах [71]. Положение с участием являет собой яркий пример расхождения между установлением формальным (в т. ч. в трудовых кодексах) и реальным осуществлением права, возможности обхода, игнорирования, его выхолащивания при красивом отражении в законах.

В 1990-е гг. государство взяло на себя социальное страхование всех работающих. Это должно было придать страхованию большую гарантированность. И все же обеспечение права по социальному страхованию происходит не полностью и в конце 1990-х— начале 2000-х гг. при окончании, казалось бы, кризисной ситуации с выплатами социального характера.

Как и право на ежегодный отпуск, право на освобождение от работы в случае заболевания, оплату временной нетрудоспособности, на отпуска по беременности и родам выглядело незыблемым. Но вот, по данным нашего опроса, выясняется, что в 2001 г. 26 % опрошенных берет больничные листки «всегда», 53 % — «в отдельных случаях» и 20 % — «опасаются брать больничные ввиду неодобрительного отношения к болеющим». Большинство (69 %) получает пособие по временной нетрудоспособности «полностью», примерно 25 % — «частично» или не получает совсем. В Санкт-Петербурге картина с использованием больничных листков даже несколько хуже, чем в целом по стране, табл. 2.13.

Отпуска по беременности и родам женщины не могут не брать, но в значительном числе случаев работницы стали брать отпуск не полностью или перестали его оформлять, а иногда вынуждены увольняться в связи с рождением ребенка. Большинство получает пособие полностью, значительное число опрошенных отмечает частичную выплату или отсутствие выплаты пособий по беременности, родам, уход в декретный отпуск без оплаты. В Питере также не все женщины-работницы оформляют декретный отпуск и получают положенное пособие, табл. 2.14.

На частных предприятиях, наиболее продвинутых в рыночных отношениях, социальные выплаты крайне ограничены. Практика ограничения выплат имеет место и на акционированных предприятиях (особенно с преобладанием одного собственника). Например,

Таблица 2.13

Использование и оплата «листков нетрудоспособности» (число отметивших, %)

Использование и оплата	Всего	В СПб.
Берут листки всегда	26	23
В отдельных случаях	53	57
Опасаются использовать	20	18
Оплата полностью	69	
Оплата частично	15	
Не оплачиваются	11	

Таблица 2.14

Выплата пособий по беременности, родам (число отметивших, %)

Выплата пособий	Всего	В СПб.
Полностью, всегда	77	76
Частично	6	2
Отсутствует	16	11

на фабрике «Пекарь» (ЗАО, Санкт-Петербург) после первого заболевания работнику рекомендуют «пройти оздоровительные процедуры», после второго предлагают увольнение.

Не следует, однако, думать, что дело только в позиции администрации, что это она во всех случаях заставляет отказываться от отпуска, больничных листков и т. п. Здесь — добровольный отказ рабочих от законных прав, их жертвование своим здоровьем. Правда, они поступают так под давлением обстоятельств, так что это вынужденная инициатива.

Существенно снизилось предоставление работникам материальной помощи, путевок в санатории, дома отдыха. По данным Госкомстата РФ, число санаторно-курортных организаций, организаций отдыха уменьшилось в целом примерно на 1/3, детских загородных оздоровительных лагерей — в 1.7 раза, санаториев-профилакториев на предприятиях — вдвое. При этом численность лечившихся, отдыхавших в 1995—1999 гг. по сравнению с 1990 г. сократилась в 4 раза, детей в оздоровительных лагерях — в 1.4 раза [72]. Это обусловлено подорожанием санаторно-курортного лечения, переходом социальных учреждений на коммерческие основы. Рабочие нередко вынуждены отказываться даже от льготных путевок (например, ввиду дороговизны транспорта). Шахтеры Кузбасса говорят, что раньше они обычно совершали летом поездки на Юг, к Черному морю, всей семьей. Денег хватало и на путевки, и на дорогу. Сейчас они «не могут это себе позволить».

Таким образом, состояние реализации права на социальное страхование можно оценить как среднее, ухудшившееся по сравнению с предыдущим временем и продолжающее ухудшаться.

СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ; ЧЕЛОВЕК В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

В предисловии отмечалось намерение коснуться широкой проблемы — человек в социально-трудовой сфере, на примере рабочих. Эта проблема перекликается, даже тесно связана с проблемами социального развития трудовых коллективов. Актуальность

и уместность рассмотрения этих проблем определяется наличием переломного момента в решении вопросов и тем, что пользователями благ по социальному развитию были в основном рабочие.

Известная практика социального развития трудовых коллективов (в т. ч. социального планирования) в доперестроечное время воплощала широкий подход к работнику, не только как к носителю рабочей силы, но и как к личности, гражданину, с учетом многообразных потребностей человека.

В производственной сфере происходит реализация социально-трудовых прав работников, отраженных в Конституции РФ, Трудовом кодексе. С точки зрения потребностей общества в целом, здесь осуществляется социализация личности в процессе труда; социальная деятельность предприятий представляет собой составную часть социальной политики государства. Это забота не только о заработной плате, но и материальном положении в целом, в т. ч. положении семей; не только безопасность труда, но и сохранение здоровья; развитие с этой целью физической культуры и спорта, создание возможностей не просто повышения квалификации для увеличения отдачи труда работника, но и для развития способностей, раскрытия потенциала личности, продвижения на работе; забота о жилищных условиях, о детях, детских учреждениях, о «здоровом и полноценном отдыхе», даже общественной активности и трудовом воспитании и т. д.

Социальная деятельность производственных организаций существует и на многих капиталистических предприятиях, в крупных фирмах за рубежом (фирменные бассейны, медицинские учреждения, мероприятия по организованному отдыху и т. п.). Известно широкое направление деятельности под флагом гуманизации труда.

В российской практике, как и за рубежом, забота о человеке на производстве подводилась в первую очередь под экономическую эффективность, повышение отдачи «счастливого работника», его стабильности, формирование фирменного патриотизма и т. п. в духе патерналистской идеологии. Таким подходом определяется приоритетность вложений в человеческий капитал (в обучение, повышение квалификации, охрану труда и т. д.).

В то же время в социальном планировании присутствовал и неэкономический подход — придание самостоятельной ценности удовлетворению потребностей работника и безотносительно к экономической выгоде ввиду существования общей (идеологической) установки на удовлетворение потребностей людей, в т. ч. на уровне предприятия, в сфере производства, где их реализация возможна и целесообразна. В самом деле, развитие способностей, раскрытие потенциала личности в целом, удовлетворение потребностей в признании, общении, приобщении к общественно полезной деятельности, трудовая социализация личности неразрывно связаны с трудом, трудовым коллективом, предприятием, здесь возможна их полноценная реализация, а не в форме, допустим, хобби. Да и сохранение здоровья лучше осуществлять сразу, непосредственно в труде на заводе, а не потом, в городской больнице. Некоторые формы организации свободного времени удобно привязывать к предприятию ввиду их осуществимости, например мероприятия по физической культуре, которые не удается организовать по месту жительства. Особенно это актуально для современной России с ее низким уровнем жизни, сложностью решения некоторых житейских проблем без помощи предприятия (например, улучшение жилищных условий). Человек не отождествляем со средством труда. В процессе трудовой деятельности на предприятии происходит функционирование и его воспроизводство не только как работника, но и как человека в целом.

С началом реформ 1990-х гг., как известно, практика социального планирования была свернута, но проблема социального развития осталась. Дело не только в обеднении российских предприятий, но и главным образом в исчезновении установок на такого рода деятельность. В настоящее время решается судьба социального развития трудовых коллективов. Останется ли социальная деятельность предприятий элементом социальной политики общества — зависит от отношения к этой деятельности государства, а оно никак не проявляет себя в данном отношении. Доминирует технократический подход, экономизм. Существует точка зрения, особенно присущая экономистам, что социальная деятельность является обузой для производственных организаций. Недавно такой взгляд озвучил и президент страны (на встрече с промышленниками в Петрозаводске, в июле 2003 г.), которому, видимо, преподнесли свое обоснование сторонники экономо-технократического подхода. Что можно ожидать от директора завода, если президент страны говорит об избавлении предприятий от давящей производство социалки?! (Телевизионный репортаж в программе «Время», ОРТ, 22 июля 2003 г.).

Все же практика удовлетворения социальных потребностей работников за счет собственного социального развития трудовых коллективов в значительной части сохранилась и в 1990-е гг., и она является, пожалуй, самым весомым аргументом в пользу социальной деятельности. Многие российские предприятия стремились удержать учреждения социальной инфраструктуры при приватизации, в трудное время кризиса производства, удерживают и в начале 2000-х гг. Существуют примеры даже расширения социальной деятельности уже в рыночных условиях. Среди самих работодателей присутствуют мнения о жизненности, необходимости социальной деятельности предприятий, в т. ч. в качестве фактора производства. По высказыванию генерального директора Череповецкого металлургического комбината, сохранившего и развивающего социальную деятельность, переход предприятия в акционерную собственность не исключает социального развития трудового коллектива. «Это нормальный капитализм, — заявляет директор, — и капитализм предполагает социальную ответственность предприни-

мателя». Это не только словесные заявления. Предприятие и на практике осуществляет широкий спектр социальной деятельности (привлечение работников к принятию и выполнению решений, создание благоприятных условий труда на производстве, благоустройство столовых, строительство жилья для работников, расширение медобслуживания, баз отдыха, заводского санатория, детских садов и т. д.) [73]. Упомянутый опыт развитых капиталистических стран также подтверждает право на существование социального развития.

Сами рабочие также сохраняют достаточно широкий спектр ожиданий относительно социального развития. Так, в 2001 г. лишь 4 % опрошенных рабочих высказывались против социальных учреждений у предприятия, большинство активно поддерживало (75 %); 20 % ответило, что «не возражают». Конкретно эти мнения показывает табл. 2.15.

Именно для рабочих социальное развитие имеет важное значение. Его ожидание можно назвать традиционным правом. Возможно, они обусловлены низким уровнем жизни, неразвитостью социальной сферы, общей социальной инерцией, отсутствием привычки самому решать подобные вопросы. Но не исключено, что социальная деятельность есть проявление объективной потребности. Так, на нынешнем Кировском заводе в свое время еще Н. И. Путилов практиковал широкий спектр социальных услуг. Им были созданы школа, больница при заводе, столовая на самом предприятии; в особом помещении находилась собранная им бес-

Таблица 2.15

Что рабочие хотели бы получить от своего предприятия, % опрошенных

Гарантированную работу, уверенность в своем положении	42
Условия профессионального роста, возможность раскрыть свои способности	23
Хорошую заработную плату с перспективой ее повышения	59
Участие в управлении производством	3
Хорошие отношения с руководством, защита от преследований администрации	14
Сохранение здоровья, хорошие условия труда, медобслуживание в своей организации	44
Путевки в санатории, пансионаты, на базы отдыха и т. п.	43
Условия для общения в коллективе, приобретения товарищей, друзей	5
Помощь в приобретении жилья и его улучшении	29
Возможности для занятий спортом	12
Помощь в устройстве детей в детские учреждения	14
Материальную помощь	41
Другие ожидания	3

платная библиотека. При заводе был разбит парк, в котором Путилов построил театр на 840 мест. В праздничные дни в нем выступала постоянная труппа драматических артистов, был создан самодеятельный духовой оркестр из рабочих и служащих завода. Путилов проявлял заботу о здоровье людей. Бесплатный амбулаторный прием с выдачей простейших лекарственных средств из заводской аптеки был обеспечен всем приходящим больным. Путиловская школа для рабочих пользовалась всеми правами народных училищ, по окончании курса выпускники получали свидетельство, а после двух лет работы на заводе — аттестат. Путилов постоянно вкладывал деньги не только на развитие производства, но и в организацию выставок, обучение стажеров и проведение праздников, описание которых приводилось в столичных и даже московских газетах того времени. На праздниках присутствовали артисты, писатели, купцы и обязательно заводчики и специалисты. Прямо в цехах накрывались столы; вина и блюда для всех были одинаковы [74].

Очевидно, продолжением этих праздников можно считать сегодняшние Дни завода, отмечаемые тоже весьма торжественно, с разницей в том, что не накрываются общие столы и вина, и блюда для рабочих и начальства неодинаковы. Примечательна, вероятно, чисто российская черта в отношениях между рабочими и предпринимателями, проявившаяся на похоронах Н. И. Путилова: «Толпа рабочих из нескольких тысяч человек запрудила всю Никольскую улицу... Впереди кортежа несли громадный венок из пальмовых ветвей „От рабочих"... Гроб также был несен на плечах рабочих; гроб двигался в центре гирлянды живых цветов, которую несли, высоко поднявши, другие рабочие» [75].

Пример первоочередной заботы об условиях труда, в т. ч. тепловом режиме, освещенности, вентиляции, туалетах и душевых, столовых, медпунктах, комнатах отдыха, доброжелательных отношениях, профессиональном росте человека, даже об уже не работающих пенсионерах подают также российские предприятия с иностранным участием, в т. ч. входящие в ТНК (транснациональные компании). Совместные пикники, встречи праздников, посещения театров сплачивают работников, способствуют выработке положительного отношения к предприятию, развитию «человеческого капитала».

В то же время многие предприятия начинают (или продолжают) «сбрасывать» социальную инфраструктуру. Возможно, стоит передавать муниципальным службам детские сады, заводские больницы, дома культуры, но не заботу о технике безопасности, медицинском обслуживании непосредственно на предприятии?

Кроме установок со стороны работодателей и государства не хватает также активной позиции по отношению к социальному развитию предприятий у самих рабочих, особенно их представителей — профсоюзов, казалось бы, кровно заинтересованных в

удержании соцкультбыта, но часто идущих на поводу у администрации. Нам известен только один случай протеста работников в этом направлении — акция по перекрытию улицы рабочими завода «Красный треугольник» (в Санкт-Петербурге) как протест против намерения администрации продать заводскую базу отдыха.

Вопросы о социальном развитии трудовых коллективов (в нашей постановке — проблемы рабочего человека в социально-трудовой сфере) исчезли из поля общественного внимания, хотя требуют внимательного к себе отношения, в т. ч. в контексте проблематики положения рабочих.

ПРАВО НА ОБЪЕДИНЕНИЕ

Право на объединение — важнейшее социально-трудовое право, завоеванное, как известно, в ходе длительной и трудной борьбы рабочего класса, других групп трудящихся. Но парадоксальным образом это важнейшее право — право на объединение в профессиональные союзы — слабо используется в качестве средства защиты интересов рабочих, хотя в России оно отражено в Конституции РФ, Трудовом кодексе; кроме того, отдельный закон РФ о профсоюзах определяет порядок их создания, их права.

В жизни право на объединение реализовано в основном в форме **традиционных** профсоюзов, существующих на основных, крупных и средних акционированных предприятиях. В традиционных профсоюзах состоит наибольшая часть работников. В среднем уровень охвата составляет около 75 %, в отдельных организациях, например в Новокузнецкой территориальной (Кузбасс), охват доходит до 87 % работающих. Ни в одной из западных стран не встречается такого высокого участия (так, например, в Канаде, стране с развитым профсоюзным движением, охват профсоюзным членством в середине 1980-х гг. составлял 39 % работающих по найму) [76]. Существование традиционных профсоюзов, как правило, не встречает противодействия со стороны работодателей, администрации. Можно было бы говорить о благополучном положении с реализацией данного права. Но это в значительной степени формальная реализация, в т. ч. и в силу пассивности самих работников. Рабочие, по их словам, вступили и пребывают в профсоюзе «механически», «как все». Более 75 % опрошенных рабочих отметили, что вступили в профсоюз «автоматически», 5 % не знают даже, являются ли они членами профсоюза. Рабочие обычно не считают традиционные профсоюзы «своими». В традиционных профорганизациях практически нет чисто рабочих структур (секций, комиссий, советов). Деятельность традиционных профсоюзов во многом формальна, начиная от заключения коллективных договоров и кончая трехсторонними соглашениями на государственном уровне, в основной своей части не соответствует истинному

назначению профсоюзов. Работодатели, администрация не считаются с профсоюзами, не принимают их во внимание при выработке и реализации решений, лишь формально «согласуют» с ними отдельные свои действия («как положено по закону»).

По новому Трудовому кодексу права профсоюзов существенно урезаны. Но прежде всего дело в том, что имевшиеся права не использовались и ранее (например, право не давать согласия на сокращение кадров), в настоящее время не используются и имеющиеся (к примеру, предъявление требований через тот же колдоговор). Формальность проявляется и в неучастии рабочих в деятельности профорганизаций, слабом использовании их для защиты своих интересов.

Более реальным осуществлением права на объединение являются альтернативные (новые, свободные) профсоюзы. Они, как правило, состоят из рабочих. Рабочие считают их своими представителями, ведут себя в рамках этих профсоюзов более активно. Свободные профсоюзы защищают в первую очередь интересы именно рабочих. На примере альтернативных можно видеть, что когда профсоюзы становятся действующими, рабочими, они сталкиваются с ограничением права на объединение, гонениями на членов союзов, лидеров как на уровне первичных организаций, так и в более широком масштабе. Например, Петербургская конфедерация труда, объединяющая альтернативные профсоюзы города, фактически лишена помещения, средств связи, транспорта. При этом, как известно, одним из главных недоброжелателей альтернативных являются их коллеги — традиционные профсоюзы. Ограниченность альтернативных профсоюзов состоит также в их малой численности. Так, в Санкт-Петербурге, в 2000 г. свободные профсоюзы имелись на 30 предприятиях, в Самаре — на 5, в Кузбассе организации НПГ (Независимого профсоюза горняков) на 1/4 угольных предприятий. При этом состоят в свободных профсоюзах 2—5 % работников предприятия (в Кузбассе охват НПГ в отдельных организациях доходит до 15—20 %). По новому Трудовому кодексу права всяких мелких профсоюзов, как известно, сужены и по закону.

На малых частных предприятиях профсоюзы, как правило, отсутствуют. Здесь собственники, администрация активно противодействуют созданию профсоюзов. Организации традиционных и альтернативных профсоюзов пытаются извне проникнуть на частные предприятия, создать там свои ячейки. Однако попытки даже консервативных традиционных профсоюзов оказываются, как правило, безуспешными. Сами работники частных предприятий пассивны, изначально соглашаются на отсутствие профсоюзов вследствие низкой оценки их роли, чувства сильной зависимости от работодателя, страха потерять работу. Таким образом, здесь право на объединение не реализовано даже формально.

В реализации права на объединение также велика роль факторов субъективного характера (они будут рассмотрены отдельно).

На российских предприятиях с иностранным участием существование профсоюзов, по публикациям в прессе, не приветствуется, особенно на предприятиях, созданных иностранными компаниями, но с российским персоналом, в транснациональных компаниях (ТНК). В профсоюзной прессе освещаются многие случаи гонений на профсоюзы в ТНК (например, в «Макдональдсе»). Они создают впечатление, что профсоюзы преследуются на всех предприятиях с иностранным участием. Однако, по нашим данным, такие случаи являются, скорее, исключениями. Дело в значительной мере и в том, что нередко под маркой инофирм действуют на самом деле российские бизнесмены. Впрочем, положение профсоюзов в ТНК — особая тема, здесь можно сослаться, например, на материалы семинара в Санкт-Петербурге «Трудовые конфликты на предприятиях с иностранным участием» [77].

Таким образом, осуществление права на объединение, в основном беспрепятственное в форме традиционных профсоюзов, встречает растущие ограничения по мере увеличения удельного веса альтернативных организаций и эволюции (радикализации) традиционных профсоюзов.

ПРАВО НА ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Право на трудовые споры достаточно обеспечено со стороны законодательства. В начале радикальных экономических реформ был издан специальный закон о коллективных трудовых спорах ввиду ожидавшегося распространения таких споров. Созданы территориальные органы по урегулированию коллективных трудовых споров.

Но на практике число оформленных споров неизмеримо меньше количества спорных вопросов, ситуаций, конфликтов. Это обусловлено в первую очередь характером установок самих работников, а также специфическими чертами процедур, деятельности органов по урегулированию споров.

Индивидуальные трудовые споры практикуются редко. Первую их форму — обращение в комиссию по трудовым спорам (КТС) — используют лишь эпизодически отдельные работники, хотя полномочия КТС существенны, они избираются трудовыми коллективами, состоят по крайней мере наполовину из их представителей, спор здесь может быть рассмотрен конкретно, оперативно, внутри самого предприятия. КТС существуют в основном на государственных предприятиях, частично на акционированных, практически отсутствуют на частных (хотя 2/3 нарушений законодательства, по данным Рострудинспекции, происходят именно на этих предприятиях). Но и там, где КТС созданы, их существование чаще всего является номинальным вследствие того, что работники в них не обращаются из-за собственной неактивности. Так, в КТС на «Буревестнике» за 2000 г. не поступило и не было рассмотрено ни одного заявления (на предприятии с численностью более 800 человек). Собственную инициативу комиссия не проявляет, хотя информирована о существовании реальных споров. Она не сочла нужным подключится к рассмотрению споров, когда рабочие двух цехов завода обращались к генеральному директору с письменным заявлением. На Кировском заводе КТС действовали в период задержек зарплаты, в дальнейшем существовали формально. На крупном Самарском предприятии — заводе им. Н. И. Масленникова — КТС в 2001 г. отсутствовали («чтобы не возбуждать коллектив»). Рабочие плохо информированы о КТС, иногда даже не знают об их существовании, полагают, что эти организации не могут решить вопрос или принимают решения в пользу администрации, поэтому они не обращаются в КТС, «чтобы не испортить отношения с руководством». При упомянутом заявлении в адрес директора на «Буревестнике» рабочим и «в голову не пришло» обратиться в КТС во время спора.

Обращения рабочих в суды по собственной инициативе редки. В период задержек заработной платы отдельные профсоюзы организовывали подачу исковых заявлений в суды, иногда всеми работниками подразделения, предприятия. При этом лидерам приходилось «тянуть людей на аркане» даже тогда, когда иного выхода не было, и ответственность за выступление брал на себя профсоюз. Лидеры говорят, что рабочие предпочитают «лучше не получать зарплату, чем судиться». Сами рабочие заявляют: «*Обратиться в КТС или суд — это значит решить, что ты больше на предприятии не работаешь. Уже проверено*». Они также говорят, что суды неохотно принимают заявления по трудовым вопросам, затягивают рассмотрение дел, ссылаясь на перегрузку в работе. Альтернативные профсоюзы, которые чаще традиционных обращаются в правовые органы, считают, что суды относятся к ним предвзято, вообще неохотно принимают заявления (иски) по трудовым спорам, а от свободных профсоюзов — в особенности, затягивают рассмотрение дел под предлогом перегрузки в работе. Наш анализ дел по трудовым вопросам (в т. ч. процесса их рассмотрения) в одном из районных судов подтверждает справедливость мнения профсоюзов и отдельных рабочих. Пример тянущихся годами судебных тяжб альтернативных профсоюзов мы приводили в книге [78].

Число зарегистрированных (а значит, регулируемых) коллективных трудовых споров также невелико. Так, в Санкт-Петербурге и области за 5 лет зарегистрировано около 100 коллективных споров, в 1999 г. — 8, в 2000 — 11, в промышленности — лишь часть споров. В Самарской области примерно такая же картина, причем число споров снижается, табл. 2.16.

В Западно-Сибирском округе, включая Кузбасс, количество коллективных трудовых споров за последние три года снизилось в 7 раз.

Особенность коллективных споров в 1990-е гг. состоит в том, что почти все они были связаны с задержками заработной платы (в Самарской области — 99 %). В этом проявляется их однобокость.

Таблица 2.16

Зарегистрированные коллективные трудовые споры в Самарской области*

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Количество трудовых споров	10**	18**	5	7	2	2

* Справка Поволжского территориального органа по урегулированию коллективных трудовых споров. Самара, 2001 (оттиск).

** В промышленности по всему Поволжскому округу.

На достаточно большом числе предприятий рабочие оказывались втянутыми в конфликты, **связанные со сменой собственников**, разрушительными действиями новых владельцев, их представителей (управляющих). Иногда рабочие втягивались в конфликты **между** собственниками и служили фактически пешками в борьбе за чуждые им интересы.

Закон о коллективных трудовых спорах вписывает традиционную форму протеста в виде забастовок в рамки действий по определенным правилам (коллективного спора). Коллективные споры, как правило, не доходят до стадии забастовок. Представители власти, органов по урегулированию трудовых споров, работодатели склонны считать, что срабатывают примирительные процедуры, необходимость в забастовках отпадает. Профсоюзные лидеры тоже согласны, что срабатывают предписанные процедуры, но ... в смысле подавления забастовок, которые в сознании работников являются первой формой протеста.

Из интервью:

«Коллективный спор затевать бесполезно, через примирительные процедуры не продраться. До забастовки дело не доведешь, а без нее никого не напугаешь».

Забастовки на практике нередко оказываются незаконными, это дает основание для привлечения к ответственности инициаторов, как происходило, например, в Кузбассе после протестных выступлений, особенно массовых в 1998 г.

Таким образом, хорошо регламентированное право на трудовые споры на практике оказывается весьма слабо используемым работниками. В качестве причин этого выступают страх, неверие в органы и процедуры по урегулированию споров (и недоверие к ним), традиционное стремление избежать правовых («по правилам») способов протестных действий.

СОХРАНЕНИЕ МОРАЛЬНОГО ДОСТОИНСТВА

Среди социально-трудовых прав рабочих актуальным оказалось право на сохранение морального (человеческого) достоинства. Оно не было отражено ни в трудовом законодательстве, ни в документах общественных организаций и, казалось бы, не имело особого значения в достаточно жестких по природе трудовых отношениях. Но на практике, в условиях кризиса производства, перехода к рыночным отношениям, при проявлении отдельных черт «дикого капитализма», сохранение морального достоинства наемных работников приобрело особую остроту. Значение права отмечает большее число рабочих, чем в случае со многими другими, как будто бы более насущными правами.

Актуальность данного права обусловлена значительной частотой случаев морального унижения со стороны работодателя на фоне повышения чувства независимости, собственного достоинства работников, в т. ч. наемных. По результатам нашего опроса 13 % рабочих отмечают, что они попадали в ситуации унижения достоинства «часто», 33 % — «иногда», т. е. почти половина опрошенных прошла через моральные унижения. При этом особенно эмоционально воспринимаются случаи своего унижения молодыми рабочими, женщинами.

Характер и динамика ущемлений морального достоинства рабочих наглядно проявились в конфликте на Выборгском ЦБК (Ленинградская область), отраженном нами в публикации [79]. Здесь рабочим администрацией была брошена фраза о том, чтобы они «*шли воровать или баб своих посылали на панель*». Апофеозом унижения было подписывание доведенными до отчаяния работниками противоречащих их достоинству «бумаг» за 1000 рублей наличными. Рабочие говорили, что «*людей ломали через колено*».

Новые собственники иногда показывают демонстративное пренебрежение именно к рабочим, давая понять, что рассматривают их как рабочую силу, не более.

Из интервью:

«Для них что робот, что рабочий — одно и то же».

В интервью с шахтерами часто звучало:

«Мы — рабы. С нами так обращаются, и сами мы чувствуем себя рабами. Полгода нам не платят — и хоть бы что».

А. М. Кацва приводит пример вызывающего поведения директора шахты по отношению к шахтерам; директор отказывался разговаривать с ними, заявляя: «*С этим быдлом без карабина я разговаривать не буду*» [80].

При всем недовольстве унижениями рабочие, как правило, терпеливо сносили их. В то же время на Выборгском ЦБК, по матери-

алам интервью, именно оскорбительные высказывания администрации послужили искрой для взрыва возмущения, начала протестных действий.

В новом Трудовом кодексе среди основных прав появилась запись: «Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности» (также внесена, возможно, с учетом поданного нами предложения).

Эксперты полагают, что ущемление морального достоинства рабочих будет изживаться по мере повышения культуры менеджмента, улучшения положения работников.

ЧАСТОТА НАРУШЕНИЙ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ ПО ОЦЕНКЕ РАБОЧИХ

В предыдущих разделах говорилось о видах (и частоте) нарушений каждого из рассмотренных прав. В заключение приведем соотносительную частоту нарушений по субъективной оценке опрошенных рабочих, табл. 2.17. Надо учитывать, что рабочие обычно не осознают депривации как нарушение их прав. Поэтому степень реальных нарушений, вероятно, выше субъективных оценок.

Как можно видеть, рабочие полагают, что прежде всего и главным образом нарушается право на достойную оплату труда. Значительно ниже оценивается степень нарушения права на труд, его охрану, нормальное рабочее время. Выглядят малонарушаемыми права на участие в управлении, социальное страхование, трудовые споры и в особенности — на объединение в профсоюзы. Проявляется эффект слабого осознания права как такового и индифферентного реагирования на его нарушение.

Таблица 2.17

Оценка рабочими нарушений социально-трудовых прав

Нарушаемые права	Количество оценок рабочими, %
На достойную оплату труда	62
На охрану труда	25
На труд, защиту от безработицы	24
На поощрения за успехи в работе	21
На сохранение морального достоинства	19
На нормальное рабочее время, время для отдыха	18
На повышение квалификации, продвижение	15
На участие в управлении	8
На социальное страхование, социальное развитие	7
На трудовые споры	6
На объединение (в профсоюзы)	5

Итак, положение рабочих в 1990-е гг. было тяжелым в материальном и моральном плане. В правовом отношении оно выглядело одним из худших среди групп экономически активного населения и зачастую оказывалось буквально нетерпимым в период реформ. По П. Штомпке, изменения в положении, в социальном статусе рабочих вполне можно характеризовать как социальную травму. В интересы рабочих, очевидно, входит необходимость изменить свое положение, и это, естественно, остается потенциальной предпосылкой рабочего движения. Для рабочих, вероятно, осталось актуальным выражение, что «никто не даст нам избавленья» — без их собственной активности. Одним из путей изменения положения рабочих было бы их воздействие на ситуацию в экономике в целом, на ход общественных преобразований.

В конце 1990-х—начале 2000-х гг. положение рабочих улучшилось в том плане, что задержки заработной платы перестали быть массовыми. Появился дефицит рабочих, что также создает предпосылки для повышения их статуса. Используют ли рабочие эти возможности — вопрос будущего.

* * *

В заключение этой главы надо кратко коснуться вопроса о внутренней дифференциации положения рабочих, которую мы уже затрагивали по ходу анализа и которая считается многими авторами одним из главных факторов социальной неактивности рабочих. М. И. Воейков считает, что вследствие сильной дифференциации никакой солидарности между рабочими сегодня появиться не может, и в связи с этим рабочий класс утрачивает авангардную роль.

Дифференциация велика в целом и в особенности по отдельным параметрам. Она увеличилась многократно по сравнению с дореформенным временем, когда в подавляющей части производства условия труда рабочих разных социально-профессиональных групп были достаточно однородными, так что не было особого смысла переходить с одного предприятия на другое. После приватизации предприятий, а также в силу разной степени кризиса отраслей и производств, дифференциация продолжает возрастать.

Наибольшая дифференциация рабочих — по материальному положению. Даже в пределах одного предприятия заработная плата рабочих может различаться в 3—4 раза. Представление о дифференциации зарплаты работников по отраслям промышленности дает табл. 2.18.

Как видно, зарплаты рабочих разных отраслей различаются в несколько раз.

Таблица 2.18

Номинальная заработная плата по отраслям промышленности в 2000 г., рублей*

Отрасли	Рабочие	Служащие
Электроэнергетика	3221	6229
Топливная пром-сть	5587	10598
Нефтедобывающая	7512	14338
Газовая	9274	16465
Угольная	3673	5681
Черная металлургия	3071	5621
Цветная металлургия	5496	9017
Химическая	2320	4113
Машиностроение и металлообработка	1848	2846
Электротехническая	1842	3116
Станкостроительная и инструментальная	1631	2188
Тракторное и сельскохозяйственное машиностроение	1432	2256
Лесная, деревообрабатывающая	1786	3234
Легкая	1059	1997
Пищевая	2017	4087

* Труд и занятость в России. Стат. сб. М.: Госкомстат, 2001. С. 360—364.

Дифференцирована оплата труда и в зависимости от формы собственности предприятий. Как правило, на частных (в нашем толковании) предприятиях заработная плата выше по сравнению с акционированными, государственными. Еще выше она (примерно в 2 раза) на предприятиях с иностранным участием. На последних внутризаводская дифференциация также более сильная, особенно между различными категориями работников.

По параметру «занятость» дифференциация по отдельным отраслям не только велика, но и усиливается. Если в машиностроительной отрасли, понесшей наибольшие потери рабочей силы, в настоящее время растущий дефицит кадров (по некоторым профессиям до 20 и более вакансий на 1 безработного), то у шахтеров сохраняется высокая безработица с обратным соотношением безработных и вакансий (как отмечалось, до 27 претендентов на 1 рабочее место).

По нарушениям социально-трудовых прав и моральным унижениям выделяются, как уже отмечалось, отдельные группы рабочих (молодые, женщины, пенсионеры) и предприятия «новой экономики», где многое держится на неписаных правах и на «доброй воле хозяина».

Условия труда, равномерно сохраняющиеся в прежнем виде в целом, ухудшились у рабочих вредных, опасных профессий. Так, опасность труда шахтеров стала более сильной по сравнению с прежним временем и аналогичным показателем на других промышленных предприятиях.

Нарушения режимов труда, норм социального страхования наиболее часто встречаются на тех же предприятиях и у тех же категорий рабочих, у которых наблюдаются ущемления социально-трудовых прав в целом.

Что касается повышения квалификации, профессионального роста, престижа, участия в управлении, объединения в профсоюзы, участия в трудовых спорах, то здесь дифференциация на российских предприятиях практически отсутствует, все в равной мере оказываются бесправными или отказывающимися от своих прав.

Главный вопрос, разумеется, состоит в том, в какой мере дифференциация определяет социальную активность рабочих, но об этом далее.

ГЛАВА 3

СУБЪЕКТИВНОЕ ВОСПРИЯТИЕ ПОЛОЖЕНИЯ; ОРИЕНТАЦИИ НА ДЕЙСТВИЯ

Субъективное восприятие рабочими своего положения, как отмечалось в предисловии, довольно своеобразно. В конечном счете оно отражает объективные условия, служит показателем их состояния. Однако в отдельных случаях реальное положение и его субъективный образ существенно расходятся. Встречаются ситуации даже обратного соотношения. Коснемся вначале особенностей восприятия отдельных параметров положения. Ранее уже приводились отдельные оценки, дополним их.

ВОСПРИЯТИЕ ОТДЕЛЬНЫХ СТОРОН (ПАРАМЕТРОВ) ПОЛОЖЕНИЯ

Неполная занятость, страх потерять работу, процесс сокращения кадров переживаются рабочими, пожалуй, острее всего, причем не только жертвами сокращений, но и теми рабочими, которых это непосредственно не затронуло. «Это может коснуться каждого, любого, — говорят рабочие. — Сегодня он, завтра — я». Острота реакции обусловлена непривычностью ситуации, крушением одного из главных устоев статуса рабочих — твердой уверенности в обеспечении работой, а также ненадежностью, униженностью положения безработного, низким уровнем материального положения, когда и при наличии работы едва удается сводить концы с концами.

Уже приводились данные, какие моменты в положении безработного опрошенные считают наиболее тяжелыми и что работающие также испытывают неуверенность в своем положении, страх потерять работу. У рабочих снижается уровень притязаний и — парадоксальным образом — ослабляется чувство солидарности. Рабочие становятся покладистыми, думающими «о себе в первую очередь». Сам процесс сокращений воспринимается болезненно. Собрания, на которых сообщаются кандидатуры на увольнение,

проходят в тягостной атмосфере. Объявление фамилии увольняемого переживается как психологическая травма. Женщины плачут, мужчины ругаются (но в порядке выражения эмоций, не более). В интервью приводились примеры, когда услышавшие свое имя в роковом списке, «стареют прямо на глазах». Остающиеся отмежевываются от сокращаемых, увольняемые, в свою очередь, не ждут поддержки ни от кого; вместо «солидарности в несчастье» между теми и другими появляется отчуждение. Безработица наносит самый сильный удар по статусу рабочих. Вместо уверенных в себе, нередко бравирующих своей незаменимостью, появляются безропотные, молчаливые, согласные на все, боящиеся быть заподозренными в протесте (тем более коллективном) рабочие кадры. По нашим данным, многие ощущают себя изгоями, «никому не нужными», отчаявшимися устроить свою жизнь, нередко обозленными на весь мир.

Из интервью:

«Нас всю жизнь воспитывали — думай о Родине. А Родина вышвыривает тебя на свалку, как ненужный хлам... Хорошо, если выдают жалкое пособие. Дома стыдно показаться, со знакомыми перестаешь встречаться. Настроение — только повеситься!»

По данным других исследований, нахождение в положении безработного оказывает отрицательное влияние не только на социальный статус, но и общее психологическое состояние и даже интеллект человека. Так, И. В. Гелета по результатам тестирования характеризует психологический портрет безработного следующими чертами: невысокий уровень социальной смелости, покорность, уступчивость, пессимистичность и осторожность, подозрительность, недоверчивость, скептицизм, высокий уровень тревожности, беспокойства, маргинальное состояние эмоциональности, приводящее к фрустрации; понятие «безработный» у многих ассоциируется с движением вниз по социальной лестнице [81]. Н. Ю. Логвинова по данным исследования украинских безработных отмечает у них снижение социального интеллекта, работоспособности, негативное влияние незанятости на психофизиологическое состояние [82]. А. М. Баландин, рисуя социальный портрет безработного, показывает, что среди лиц этой категории более 60 % были опытными и квалифицированными работниками, 70 % — удовлетворенными прежней работой; в настоящее время у более чем 60 % — материальное положение ниже прожиточного минимума, 50 % — находятся в состоянии, когда готовы на любую работу, и для 1/3 респондентов потеря работы — это жизненная трагедия, связанная с ухудшением общего социального самочувствия [83].

В оплате труда, как известно, наиболее острую реакцию вызывали задержки заработной платы. Не падение уровня оплаты (даже катастрофическое после дефолта 1998 г.), не произвол в определении заработка, не выдача его продукцией, в конвертах, а только задержка, казалось бы, самая незначительная из депривации в области оплаты труда, вызывала протест. Проявление этого недо-

Таблица 3.1

Устраивает ли работников уровень оплаты труда?
% от числа опрошенных*

Мнение работников	Рабочие				Специалисты, 2003 г.	Другие категории, 2003 г.
	1—3-го разр.		4—6-го разр.			
	2001 г.	2003 г.	2001 г.	2003 г.		
Вполне устраивает	1.8	2.6	1.9	3.1	6.5	7.8
Пожалуй, устраивает	11.8	3.4	13.4	6.2	31.3	15.6
Пожалуй, не устраивает	30.8	33.3	28.4	36.0	31.5	32.8
Совершенно не устраивает	52.1	56.4	53.3	47.5	38.0	37.5

* Мониторинг социально-трудовой сферы промышленности Самарской области, 1-й кв. 2001 г. Самара: СамГУ, 2001.
Там же. 1-й кв. 2003 г.

вольства создавало видимость полной протестной активности рабочих.

Как рабочие оценивают уровень оплаты труда, показывает таблица, составленная по данным Самарского мониторинга социально-трудовой сферы промышленности области, табл. 3.1.

В Петербургском мониторинге социально-экономической ситуации и рынка труда также более 70 % рабочих среди факторов неудовлетворенности работой называют «низкую оплату».

Невысока субъективная удовлетворенность условиями труда — очевидно, в соответствии с их реальным состоянием. По данным упомянутого Самарского мониторинга, в 2001 г. 19 % опрошенных были «вполне удовлетворены условиями своего труда»; к 2003 г. число удовлетворенных снизилось до 12—13 % [84]. Впрочем, следует заметить, что рабочие не придают большого значения условиям труда, готовые жертвовать своим здоровьем ради заработка. Так, невысоко оценивая состояние своего здоровья (в т. ч. в связи с плохими условиями труда), 80 % опрошенных говорят, что «это не мешает выполнению работы».

Относительно возможностей повышения квалификации (которые в реальности минимальны) 48 % рабочих 4—6-го разр. и 63 % — 1—3-го разр. высказывали удовлетворенность. При отмеченных разрушениях системы подготовки и повышения квалификации по объективным данным, в Самаре в 2001 г. 61 % рабочих 1—3-го разряда и 48 % 4—6-го разряда отметили, что их «устраивает возможность повышать квалификационный уровень на предприятии». При всех сложностях профессионального роста 29 % опрошенных рабочих отмечают, что работа позволяет раскрыть

способности, реализовать свой потенциал «в высокой степени», 47 % — «в незначительной степени». Таким образом, в субъективном восприятии право на повышение квалификации, профессиональный рост в значительной степени реализуется. Правда, к 2003 г. удовлетворенность снизилась вдвое; видимо, проблема профессионального роста стала ощущаться более актуальной [85].

Состояние социального страхования, соблюдения режимов труда и отдыха не вызывает особого недовольства рабочих; во многом это объясняется тем, что они по собственной инициативе идут на нарушение своих прав в данной сфере. Настойчиво звучит лишь неудовлетворенность «рваным» графиком работы, вследствие которого, как отмечалось, «устаешь больше, чем при интенсивной загрузке».

Такие параметры положения как участие в управлении, право на объединение, на трудовые споры находятся на периферии внимания рабочих, они «не обращают внимания» на них, хотя в начале 1990-х гг. реакция на депривации в данных отношениях была острой. Рабочие смирились с положением отверженных, плюс к этому — занимают позицию самоотчуждения.

Но на персональные унижения, пренебрежение правом на сохранение морального достоинства реакция остается острой. При этом подвержены данным депривациям в первую очередь именно те группы работников, которые острее других воспринимают унижения.

Следует отметить специфику восприятия **нарушений социально трудовых прав** (именно прав). Как отмечалось, рабочие обычно не воспринимают депривации как нарушение их прав, дискриминацию, угнетение, эксплуатацию, пренебрежение интересами — рассматривают их просто как лишения; так, на вопрос: «Какие ваши трудовые права нарушаются?» респонденты, как правило, затруднялись с ответом, и только после разъяснения, предъявления перечня нарушений, понимали, о чем идет речь. Правовое сознание рабочих не развито более, чем у других групп. Кроме того, ввиду многочисленности нарушений, общего неправового поля, рабочие воспринимают отдельные лишения как «обычные», фоновые, «привычные».

ОСОБЕННОСТИ ВОСПРИЯТИЯ ПОЛОЖЕНИЯ В ЦЕЛОМ

При низкой удовлетворенности отдельными сторонами работы, интегральная оценка положения скорее даже положительная, чем отрицательная, особенно у квалифицированных рабочих. При этом она имеет тенденцию к повышению. Правда, перевес положительных оценок невелик, степень удовлетворенности можно характеризовать как «умеренно положительную», и все же.., табл. 3.2.

Удовлетворенность жизнью в целом имеет иной вид. Здесь налицо перевес отрицательных оценок, и их удельный вес увеличива-

Таблица 3.2

Удовлетворенность в целом своей нынешней работой, % опрошенных по годам [81]

Оценки	Рабочие				Специалисты, 2003 г.	Другие категории, 2003 г.
	1—3-го разр.		4—6-го разр.			
	2001 г.	2003 г.	2001 г.	2003 г.		
Вполне удовлетворены	12.4	14.5	14.6	13.7	21.6	17.5
Скорее, удовлетворены	18.3	27.4	28.0	34.9	45.7	47.5
Не могут сказать определенно	38.8	23.9	25.7	14.0	11.2	15.0
Скорее, не удовлетворены	25.4	22.2	27.2	32.1	19.8	15.0
Совершенно не удовлетворены	5.3	12.0	4.6	5.3	1.7	5.0

ется. В Самаре в 2003 г. более половины опрошенных рабочих (53—54 %) отметили, что они, «скорее, не удовлетворены» и «совершенно не удовлетворены» тем, как складывается их жизнь [86]. По данным ВЦИОМ, у неквалифицированных рабочих (2003) негативные оценки (44.6 %) в 2 раза перевешивают позитивные, а у их квалифицированных коллег — лишь незначительно [87]. Очевидно, восприятие всей жизни обусловливается не только положением на работе; соответственно источником социальной (протестной) активности может быть не только кризисная ситуация в производстве.

По индексу социального терпения* в Самаре увеличивается число рабочих, полагающих, что «жить трудно, но можно терпеть» и уменьшается доля отмечающих «терпеть наше бедственное положение уже невозможно» (у квалифицированных рабочих соответственно 64.2 и 18.0 % в 2003 г. при 40.7 и 49.6 % в 1999 г.). Увеличивается и число считающих, что «все не так плохо и можно жить» (с 3.5 до 15.9 %) [88]. По данным ВЦИОМ, рост индекса терпения незначительный, табл. 3.3.

По индексу «оптимизма—пессимизма» (оценка перспектив изменения жизни) имеется незначительная положительная тенденция, но и в 2003 г., по данным ВЦИОМ, более половины квалифицированных рабочих считали, что улучшения в жизни не произойдет.

Надо заметить, что по оценке положения (жизни) в целом рабочие не сильно отличаются от других социально-профессиональных

* Индекс социального терпения — отношение суммы позиций «жить можно» и «можно терпеть» к позиции «терпеть нельзя».

Таблица 3.3

Оценки сложившейся ситуации рабочими, % опрошенных*

Оценки	Годы		
	1998	1999	2000
Все не так плохо и можно жить	6.5	3.5	13.9
Жить трудно, но можно терпеть	40.5	40.7	42.8
Терпеть наше бедственное положение уже невозможно	48.3	49.6	45.1
Индекс терпения	0.94	0.89	1.09

* Экономические и социальные перемены. Информ. бюл. 1998. № 2. С. 68.
Там же. 1999. № 1. С. 69.
Там же. 2000. № 1. С. 70.

групп, их «потенциал недовольства» в отдельные годы (1998—2001) ненамного выше по сравнению даже с «руководителями».

Отметим теперь некоторые общие особенности восприятия рабочими своего положения. В системе ресурсов общественного движения восприятие связано с участием, рекрутированием в движение. Прежде всего это упомянутое восприятие лишений не как дискриминации, а «трудностей», в крайнем случае — некоторого притеснения со стороны работодателя.

При этом трудности, лишения рассматриваются в основном как неизбежные, почти как стихийные бедствия, неодолимые, не зависящие от руководства предприятия, во всяком случае — на уровне предприятия. Формула: «на уровне предприятия сделать ничего невозможно» общеупотребительна.

Принятию ее способствует «понимание проблемы», «вхождение в положение администрации», использование собственной, как бы встречной, согласительной интерпретации ситуации как безвыходной, нахождение собственных аргументов в пользу непреодолимости.

Отсюда протестовать против своего руководства не только неудобно, но и бессмысленно.

Из интервью:

«Директор и рад бы помочь, но ничего сделать не может».

С этим связано обращение претензий не к своему начальству, а наверх, к государственным властям.

Соответственно реакция на депривации* носит характер скорее не возмущения, протеста, неприятия, а «социального смирения».

* Термин «депривация» (deprivation) означает лишение, потеря, отсутствие.

Термин, употребленный А. А. Сарно, представляется удачным, очень верно характеризует позицию рабочих [89]. Смирение и терпение — вот главные черты реакции на депривации. Особенно ярко это проявилось в вопросах занятости. Рабочие сносили сокращения «молча», как неотвратимые следствия социально-экономической политики в целом (в стране).

Покорное принятие трудностей как неизбежных, терпеливое молчание подпитываются в свою очередь так называемым «новым страхом», который имеет всепроникающий характер, находится в основании всякого отказа от протеста, стоит только копнуть мотивы. «Новый страх» расположен, по выражению рабочих, «на уровне спинного мозга». Страх перед проявлениями недовольства, перед протестными действиями, даже когда они легитимны и ответственность берет на себя организация, и когда, казалось бы, терять уже нечего. От ощущения страха не избавлены даже самые заслуженные, квалифицированные рабочие, т. к. при сокращениях и они попадают в число жертв. В целом ухудшение положения, как уже приходилось отмечать, вызывает состояние психологической подавленности.

И еще одна черта — стремление избежать ответственности за изменение своего положения, ситуации в более широком плане. В словесной артикуляции это перекладывание вины на других, в плане действий — отказ от участия, инициативы, ожидание, что кто-то другой (например, профсоюз) решит проблему, лучше всего без своего личного участия, включение в действия только по принципу «вынужденной инициативы». Явление вынужденной инициативы, подмеченное и сформулированное А. А. Алексеевым в советской реальности [90], имеет место и в разгосударствленном производстве (только теперь меньше субъектов, вынуждающих проявить инициативу). В ответах на вопрос, от кого зависит соблюдение или нарушение прав рабочих, только 7 % опрошенных нами полагают, что соблюдение социально-трудовых прав зависит «от самих работников» (взяли ответственность на себя) и 6 % — «от профсоюзов», остальные возлагают ответственность на администрацию, прежде всего (отметили 42 %) на власти, собственников предприятий.

В то же время наряду с покорностью, смирением, терпением существует ощущение несправедливости, унижения; отсюда проявления возмущения своим положением, которые обусловливают ориентации на действия. Кроме того, «социальное смирение» присуще не всем группам рабочих.

Характерная черта субъективных оценок — их заниженность по отношению к реальным условиям, склонность к «прибеднению», особенно в оплате труда. Так, приходилось наблюдать, как при росте заработной платы (правда, номинальной), опрашиваемые отмечали ее снижение. Вследствие занижения оценок положение рабочих выглядит наиболее тяжелым именно в субъективном восприятии.

В качестве общего следствия тяжелого положения рабочих мы отмечали состояние психологической подавленности, которое в середине 1990-х гг. имело тенденцию к нарастанию. Это проявлялось в вялости реакции на лишения, в уходе от обсуждения проблем, в тупости по отношению к острым ситуациям, личной замкнутости, так называемой внутренней эмиграции, даже в нежелании отвечать на вопросы интервьюера. Состоянию подавленности способствовало и незнание выходов из кризисной ситуации.

Итак, субъективное восприятие рабочими положения на работе, жизни в целом, «сложившейся ситуации» и ближайших перспектив оказывается неоднородным, иногда парадоксальным. В целом можно сказать, респонденты демонстрируют умеренные удовлетворенность и социальный оптимизм. Очевидно, обусловлены они в значительной степени способностью терпеть, переносить лишения, недаром большинство выбирает формулу «жить трудно, но можно терпеть». Ощущение лишений, ущемления социально-трудовых прав в целом замещается терпением. Понятно, что у терпения тоже есть пределы, кроме того, его бесконечная эксплуатация безнравственна и в конце концов опасна.

ОРИЕНТАЦИИ НА ДЕЙСТВИЯ

Можно выделить несколько возможных направлений действий рабочих с целью изменить положение. 1. Добиваться улучшения положения на своем предприятии посредством повышения квалификации, интенсивности труда, проявления инициативы, внесения предложений, «воздействия на халтурщиков». 2. Сотрудничать с администрацией, рассчитывать на «хорошие отношения с начальством» — патернализм со стороны работодателя, участвовать в управлении, прилагать усилия по улучшению положения всего предприятия, состояния дел в подразделении, на рабочем месте (вопросы о таких вариантах действий содержатся в самарском мониторинге). 3. Добиваться изменения положения на предприятии через профсоюзную организацию (в т. ч. посредством колдоговора), воздействуя на ее активность. 4. Сменить место работы, перейти на другое предприятие и таким способом решить свои проблемы, буквально **выйти** из кризисной ситуации. 5. Предпринимать протестные действия, вступая в конфликт (трудовой спор) с администрацией на уровне предприятия. 6. Проводить широкие протестные акции, митинги, демонстрации, пикеты и т. п. с выдвижением требований по улучшению положения рабочего класса в целом, по корректировке реформ, отмене дискриминационных законов, ухода правительства в отставку и т. п. 7. Приспосабливаться к ситуации, терпеливо переносить тяготы переходного периода, избегая активных (протестных в первую очередь) действий.

Соответственно можно говорить о различных ориентациях (субъективном настрое) на разные типы действий, одни из которых

характеризовать как пассивные, приспособительные, другие — как активные, конструктивные.

В условиях нормальной общей ситуации (прогрессивного хода реформ, оздоровления производства, социально направленной политики властей и т. д.) предпочтительными, разумеется, являются ориентации на первые три способа действий. И такая направленность встречается в практике. Например, у самарских рабочих сильно выражена ориентация активного характера на работу на предприятии, на конструктивные действия по улучшению своего положения за счет выхода из кризиса предприятия в целом. Так, более 80 % рабочих выражают заинтересованность в том, «чтобы предприятие работало успешно», более 70 % готовы проявлять инициативу, направленную на улучшение дел на предприятии, 24 % рабочих 1—3-го разр. и 40 % рабочих 4—6-го разр. заявляют, что уже вносили предложения по улучшению организации труда и его условий. Конструктивность позиции проявляется и в придании рабочими высокого значения тому, как сработает бригада (участок), в готовности активно влиять на трудовое поведение товарищей по работе. О привязанности к предприятию говорит и большой удельный вес мотива труда: «работаю в коллективе и не могу подводить других» (отметило более 50 % рабочих 4—6-го разр.) [91].

Но это не значит, что в Самаре благоприятная общая ситуация в производстве. Просто рабочие отказываются от действий по улучшению дел в целом (в регионе, для всех рабочих). Однако, по материалам интервью, и эта положительная, конструктивная ориентация оказывается в значительной степени «повисшей», не получающей поддержки со стороны администрации. Рабочие говорят: «руководство не ценит людей», «разбрасывается кадрами», постоянно дает почувствовать рабочим их бесправное положение. Поэтому небольшое число рабочих (26—28 %) полагает, что «можно добиться взаимопонимания между работниками предприятия и его руководством» (у специалистов и других категорий уверенных в возможности взаимопонимания 46—62 %) [92].

По данным нашего опроса, высок удельный вес сходной ориентации на решение своих проблем посредством обращения к руководителю (при этом к **непосредственному** начальнику), настроено на такой тип действий 60 % опрошенных. Он предполагает получение именно помощи, не предъявление претензий, т. е. является приспособительным.

Представление о субъективной значимости отдельных способов действий рабочих дает табл. 3.4.

Как можно видеть, после «обращения к непосредственному руководителю» (вместе с «обращением к владельцам, администрации всего предприятия» установка на помощь со стороны начальства безусловно доминирует), на втором месте (с большим отрывом от других) стоит ориентация... на самого себя, надежда только на собственные силы. В первую очередь это говорит о распространении индивидуалистического подхода, во вторую — о преобладании ориентаций пассивно-приспособительного характера. Индивидуальное решение проблем не предполагает борьбы, это выбор выгодных для себя путей применительно к ситуации (например, подрабатывание на другой работе, сверхурочно). Сюда входит и упомянутая ориентация на сотрудничество с администрацией, а главным образом — на переход на другое место работы. Не представленная прямо в таблице ориентация на улучшение положения посредством смены предприятия, приспособительная по своему характеру, является преобладающей над установками на активные действия по изменению условий. По данным из разных источников, настроены на переход на другое предприятие и подыскивают работу от 40 до 60 % занятых рабочих промышленных предприятий; потенциальная текучесть становится основной формой проявления настроя рабочих, поиска ими выхода из тяжелого положения.

Таблица 3.4

Какой способ действий предпочтут рабочие при решении трудных вопросов, % опрошенных

Предпочтительный способ действий	%
Обратиться к непосредственному руководителю	60
Можно надеяться только на себя	58
Обратиться к владельцам, администрации предприятия	16
Обратиться в суд	15
Надеяться на трудовой коллектив, помощь товарищей по работе	10
Добиться решения с помощью профсоюза	8
Обратиться в КТС	7
Обратиться в органы власти	6
Создать рабочую организацию и провести акции протеста	4

Другие ориентации, табл. 3.4, имеют незначительный вес, в т. ч. установки на правовое решение вопросов посредством обращения в суд, КТС, в органы власти, надежда на помощь трудового коллектива, товарищей по работе. Особенно малое число ориентировано на активные (и коллективные) действия с участием профсоюза путем создания рабочих организаций и проведения с их помощью акций протеста, в т. ч. забастовок. Таким образом, доминирует настрой не на протест и коллективные действия, которые можно было бы отнести к проявлениям рабочего движения, а на индивидуальное решение проблем, при этом в первую очередь — путем обращения к руководству.

Однако при прямом вопросе о готовности участвовать в акциях протеста эта ориентация выражена гораздо сильнее и фиксируется в региональных мониторингах, мониторинге ВЦИОМ. По данной информации прежде всего судят о настроениях населения в целом, различных социальных групп, в т. ч. рабочих. Обратим-

Таблица 3.5

Готовы лично участвовать в акциях протеста, % опрошенных*

Социальные группы	Годы								
	1993	1995	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Рабочие	35.5	31.8	28.7	28.8	35.0	27.5	27.4	21.9	22.7
Служащие	30.9	29.1	13.1	18.5	31.8	16.1	16.9	13.5	20.1
Специалисты	23.7	20.1	16.7	16.5	30.4	24.3	17.4	20.1	20.8
Руководители	18.5	14.8	18.6	26.3	17.0	18.8	18.7	13.6	11.6

* Экономические и социальные перемены. Информ. бюл. М.: Аспект-пресс, 1993. № 1. С. 67.
Там же. 1995. № 2. С. 79.
Там же. 1999. № 1. С. 70.
Там же. 1999. № 3. С. 77.
Там же. 2000. № 1. С. 69.
Там же. 2001. № 1. С. 65.
Там же. 2002. № 1. С. 70.
Там же. 2003. № 1. С. 94.

ся к рассмотрению этой ориентации по результатам мониторингов.

По данным ВЦИОМ, готовность рабочих участвовать в акциях протеста (в сопоставлении с другими социальными группами) является достаточно высокой, устойчивой в течение длительного времени, хотя и снижающейся к началу 2000-х гг., но отнюдь не исчезающей. Есть основания предполагать ее сохранение и далее, табл. 3.5.

Региональные мониторинги показывают иной уровень настроя на протест, но это, возможно, происходит за счет отличий самих мониторингов друг от друга. В Самаре в 2003 г. 30.8 % рабочих 1—3-го разр. и 47.3 % — 4—6-го разр. были «готовы оставить работу, пойти на митинг, бастовать», при этом готовность к протесту в 2003 г. увеличилась примерно на 10 % по сравнению с предыдущим годом [93].

Степень ориентаций на протестные действия значительно ниже уровня депривации, числа недовольных своим положением рабочих (так, в Санкт-Петербурге в 2000 г. около 70 % опрошенных считали, что «сегодня не обеспечиваются права на нормальную жизнь», а протестовать в это же время готовы были только 22.2 %) [94]. Число реальных участников протестных акций, разумеется, еще ниже. Однако такое соотношение между числом недовольных и готовых к протесту, очевидно, является нормальным. С точки зрения реальных действий уровень ориентаций выглядит даже высоким, т. к. и значительно меньшая часть активных инициаторов, реально включившихся в протест, способна в определенной ситуации возбудить, вовлечь в акции весь трудовой коллектив, профсоюз (так, на ВАЗе 2 % рабочих, состоящих в альтернативном профсоюзе, поднимали многотысячный коллектив на забастовки; сравнительно немногочисленный Независимый профсоюз горняков (НПГ) постоянно был инициатором протестных акций шахтеров).

Связь настроя на протест с колебаниями в положении рабочих неоднозначна. Готовность протестовать, по данным ВЦИОМ, имеет постоянный уровень, слабо откликающийся на ухудшение положения. Так, реальное, катастрофическое падение жизненного уровня в 1998 г. отразилось на степени готовности «принять личное участие в массовых выступлениях населения против падения уровня жизни, в защиту своих прав» лишь как эхо в следующем году. Даже пик задержек заработной платы как основной фактор недовольства не вызвал подъема готовности к протесту. Равномерность настроя на протест, незначительное отличие рабочих решимостью выступать среди других социально-профессиональных групп (даже такой далекой по положению, как «руководители») наводит на предположение о возможной в значительной мере формальности, «дежурности» настроя, лишь словесной готовности. Такое предположение подтверждается и малой степенью перехода высокого потенциала протеста в реальные действия. Таким образом, можно сказать, что ориентация рабочих на активные коллективные действия есть не только реакция на ухудшения их положения, но в определенной мере — некое фоновое явление, существующее как бы само по себе.

Правда, незначительность отличия установок рабочих от аналогичных у других групп можно объяснить известным обстоятельством — существованием на практике не противостояния между наемными работниками и работодателями, а совместной борьбы всех групп работников за выживание против общего «противника» (каковым видятся прежде всего власти). Кроме того, рабочие обычно выступали в составе всего трудового коллектива, «за весь коллектив» и при небольшом отличии в готовности, им все же принадлежит ведущая роль в части настроя на протест.

Упомянутая разница в данных может быть следствием различий в методических подходах (в мониторинге ВЦИОМ вопрос стоит об общей установке, в нашем опросе — о выборе практических способов действий).

Очевидно также, что ориентации на протест определяются не только положением рабочих в производстве, но и другими, более широкими социально-экономическими, политическими, психологическими и т. п. условиями, например наличием политических возможностей для протеста.

По высказываниям в интервью, установки на действия могут резко меняться в определенных ситуациях, например при возникновении конфликта, вовлечении в него всего трудового коллектива.

ГЛАВА 4

РЕАЛЬНЫЕ КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ РАБОЧИХ, РАБОЧЕЕ ДВИЖЕНИЕ, РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ

Итак, рассмотрение в предыдущих главах положения и ориентаций рабочих показывает, что это в принципе служит предпосылкой к действиям по его изменению; ориентации на действия в различных формах имеются. Каковы же сами реальные действия — по уровню, масштабу, направленности, составу участников, какова их динамика, как они связаны с состоянием положения, его субъективным восприятием? Особо нас интересует рассмотрение действий с точки зрения рабочего движения, отнесения их к проявлениям именно движения, а также вопрос — каково состояние самого рабочего движения, его тенденции?*

КОМПОНЕНТЫ РАБОЧЕГО ДВИЖЕНИЯ

Коснемся вначале вопроса о компонентах рабочего движения. Обычно вопрос о квалификации действий рабочих с точки зрения их отнесения к проявлениям рабочего движения не рассматривается, вся социальная деятельность рабочих (протестная, в первую очередь), от пикетов заводоуправления и захвата директора в качестве заложника до региональных забастовок, «рельсовых войн», относится к рабочему движению. Включаются в него и страдательные, сугубо демонстрационные формы действий (голодовки, самоубийства и т. п.). Некоторые авторы считают проявлениями рабочего движения даже массовое пьянство, массовые нарушения дисциплины в советское время (а также голодовки, бунты заключенных в лагерях). С другой стороны, многие исследователи совсем не употребляют понятия «рабочее движение», обозначают действия рабочих как «рабочий протест» [95], «социальный протест» [96], «социально-трудовые конфликты» [97], просто «забастовки», создавая при этом даже отдельные теории, например теорию забастовок, и вводя их в контекст социального конфликта [98, 99]. Неясно, то ли авторы просто избегают названия «рабочее движение», то ли полагают, что такого явления нет в России или названные формы действий не дотягивают до него.

* Речь идет не о действиях, характерных для трудовой деятельности, а о социальной активности.

На наш взгляд, во-первых, рабочее движение (РД) в реформируемой России все же существует независимо от того, признают его или нет; оно продолжает существовать в качестве классического вида общественных движений (ОД). Во-вторых, существует и проблема его составных частей, идентичности движения. Но мы здесь не будем разбирать понятие рабочего движения в контексте сложной и дискуссионной проблематики ОД, отсылая читателя к монографии Е. А. Здравомысловой, прекрасно донесшей до российской науки парадигмы социологии ОД, правда западной [100]; отметим только то, что представляется необходимым для дальнейшего анализа (компоненты РД). И только в конце главы предпримем попытку соотнести российское РД с западными парадигмами. Заметим попутно, что, как это ни парадоксально, при усердном изучении РД в течение всего советского периода определения «движущей силы исторического развития» весьма немногочисленные, куцые и сильно идеологизированные. Рабочим движением называется «борьба рабочего класса за уничтожение капитализма и создание коммунистического общества» без раскрытия содержания форм борьбы [101]. Впрочем, и современные энциклопедические словари, даже социологические, дают ненамного более развернутые понятия, например, как «движение рабочего класса за свое освобождение и эмансипацию вообще, характеризующееся ростом его самосознания и организованности» [102].

Мы выделяем три основных компонента рабочего движения. 1. Субъективный настрой, ориентации на действия (определенное состояние сознания группы). 2. Реальные действия определенного типа, социальные действия. 3. Деятельность рабочих организаций.

Субъективный настрой не всегда включают в движение и выделяют его как компонент, упор делается на реальные действия, деятельность, хотя употребление понятия «социального (коллективного) действия» уже подразумевает наличие элемента сознания, осмысления действий, придания им определенной субъективной значимости, привязки к целям. Осознанность, планируемость, рациональность — главные отличия социального действия. По нашему представлению, ориентации сознания, установки на действия относятся к компонентам рабочего движения. Они могут быть его начальной (а возможно, и заключительной, единственной) фазой, в т. ч. латентной формой движения, «сопровождающей» реальные действия, носящие осмысленный характер. Эти элементы сознания обозначаются по-разному в различных парадигмах: когнитивный, аффективный компонент — определение проблемной ситуации

как чрезвычайной; «эмоциональное возбуждение», «социальное беспокойство», «социальное нетерпение», по Блумеру, при понимании движения как «действия нетерпеливых»; «осознание и артикуляция проблемы», «генерализованные убеждения» (верования), отражающие проблемную ситуацию, по Смелзеру; сформированные цели, ценности, идеология, «коллективная идентичность». Немецкий социолог О. Рамштадт называет семь фаз развития общественного движения, три из которых можно отнести к первому из выделяемых нами компонентов: латентная — становление консенсуса среди недовольных и поляризация граждан и властей, мир делится на «мы» и «они; артикуляция проблемы; разработка идеологии, программы выхода из кризиса, изменения социальных институтов, ответственных за кризис (фаза наиболее значима в развитии движения) [103]. Один из теоретиков ОД, Ч. Тилли, выделяет и называет именно компонентом движения — «цели» наряду с «самими акциями» [104]. Дж. Мак-Карти и М. Залд вообще все движение понимают как «совокупность мнений и представлений людей, в которых выражено стремление к изменению» (социальных условий). Это прежде всего «установка на социальные изменения, которая может получить реализацию в акциях, а может и не реализоваться» [105]. В российских условиях периода реформ одним из видов субъективного компонента является ориентация на участие в акциях протеста, фиксируемая мониторингом ВЦИОМ.

Отличительная черта ориентаций «движенческого» характера, как отмечалось, — направленность на действия **по защите своих интересов, изменению своего положения, общественных условий,** от которых зависит положение рабочих, а также массовый характер установок, их однонаправленность (общность, когерентность).

Наличие субъективных установок, готовности к действиям уже говорит о существовании рабочего движения, его проявлениях, полагаем мы. Эта, иногда латентная, фаза может и не проявляться в реальных действиях длительное время или совсем. Примером установок, существующих лишь потенциально, могут служить массовое недовольство результатами приватизации, выливающееся в отдельные акции протеста с требованиями деприватизации предприятий, почти всеобщая оппозиционность рабочих по отношению к реформам в целом, ухудшившим их положение (в частности, заявления, что «реформы надо остановить») [106].

Другое дело, что в зависимости от наличия всех составных частей или только одной из них можно говорить о полноценном или только частично проявляющемся движении, об уровне его развития. Если налицо только готовность к действиям, но нет самих действий, это движение в фазе субъективных установок.

Мы уделили так много внимания данному компоненту, чтобы подчеркнуть, что движение не исчерпывается реальными действиями, акциями протестного характера типа забастовок, как часто считают. Представляется, что в российских условиях первый компонент является даже основной формой существования рабочего движения.

Реальные действия, которые можно отнести к проявлениям рабочего движения в качестве основного компонента, отличаются прежде всего коллективностью, массовостью; при этом если действия совершаются даже в одиночку, не совместно, но носят массовый характер, то тоже относятся к проявлениям РД (например, голодовки, проводимые индивидуально, но приобретающие массовый характер). Основной отличительный признак — это действия, направленные на защиту интересов, улучшение условий, возможно, и сохранение существующего положения, сопротивление его ухудшению, удержание позиций, имеющие характер протеста, мобилизации существующего недовольства, содержащие элементы борьбы, сопротивления, принадлежащие к действиям конфликтного характера. Соответственно вектор этих действий направлен на противостояние власти, институциональным органам, в случае с рабочими — в первую очередь работодателям, администрации, вообще «начальству». В западных парадигмах подчеркивается антиинституциональный и наступательный характер коллективных действий, также их конфликтный тип; содержание действий определяется конфликтом интересов между социальными субъектами и властью [107]. Н. Смелзер определяет ОД как «коллективную попытку изменить социальное окружение» [108]. Высшей формой являются действия конструктивного характера, направленные на создание новых форм социально-трудовых отношений, структур, организаций (например, установление рабочего контроля, создание самоуправляющихся, «народных» предприятий или даже преобразование общества в целом, как ставилось целью в Октябрьскую революцию, высказывалось шахтерами на пикете в Москве в 1998 г.). К рабочему движению, вероятно, нужно относить действия, осуществляемые самими рабочими, по крайней мере преимущественно ими. Коллективным действиям рабочих, считается, присущи «рабочая солидарность, сплоченность», в истории также — организованность, внутренняя дисциплинированность, решимость, иногда — жесткость, самоотверженность участников, способность их «идти до конца», переходить и к вооруженным формам борьбы (но это, видимо, именно исторические черты). Одним из главных ресурсов движения считается организация действий. Упомянутые Мак-Карти и Залд отмечают, что «всерьез говорить о движении можно лишь тогда, когда оно имеет организационную основу» [109]. В то же время сторонники противоположной точки зрения утверждают, что децентрализованная модель увеличивает мобилизационные возможности [110].

Если обратиться теперь к действиям, существующим на практике, можно видеть, что широчайший их спектр включается в рабочее движение. Это прежде всего разнообразные протестные акции, выступления отдельных групп рабочих, коллективов предприятий и объявление предзабастовочного состояния в целой

отрасли, пикеты, митинги, шествия, классические забастовки, деятельность по отстаиванию своих прав через профсоюзы, установление контроля за расходованием финансовых средств на предприятии и т. п.

Иное дело, что действия имеют различное качество. Одни носят наступательный характер, другие — оборонительный, третьи — в основном приспособительный. Приспособительные стоят, можно сказать, на границе между рабочим движением и обычной адаптацией к условиям. Надо отметить, что в российском рабочем движении вообще превалируют действия оборонительного характера, реакции на изменения, хотя они и носят форму борьбы. Действия наступательного и особенно конструктивного характера встречаются редко. Это говорит об общей позиции рабочих, уступающих ведущую роль «хозяину» и лишь реагирующих на ситуацию.

Так или иначе, можно в целом говорить о наличии многочисленных и разнообразных действий рабочих, относимых к рабочему движению, и на вопрос о существовании в России РД дать положительный ответ. Другое дело, что в зависимости от преобладания тех или иных действий, их масштабов, динамики можно говорить о том или ином уровне развития движения, от низших стадий группового протеста против невыплат заработка до общероссийских выступлений против политики властей (хотя бы в области трудовых отношений). Действиям российских рабочих недостает многих классических черт, но в значительной мере это можно отнести на счет исторических изменений, специфики реформируемой, постсоветской России.

Деятельность рабочих организаций как компонент РД, конечно же, представляет собой разновидность, одну из форм реальных (коллективных) действий рабочих. По одной из точек зрения, наиболее классическими «движенческими» считаются именно стихийные действия. Но мы включаем деятельность рабочих организаций в РД и выделяем их ввиду особого значения. Представляется, что в случае рабочего движения (опять же в особенности в России) рабочим организациям принадлежит даже ключевая роль. Они являются, как правило, инициаторами действий, организаторами и предъявителями требований, хранителями коллективных («генерализованных») убеждений, идей, защитниками участников действий, берущими ответственность на себя (так удается преодолеть пассивность, страх рабочих, побудить их принять участие в акциях хотя бы по принципу «вынужденной инициативы», когда организация именно «берет на себя» ответственность, лучше даже, если согласует вопрос с администрацией); в периоды затишья, а то и полного отсутствия коллективных выступлений организации олицетворяют собой возможность продолжения рабочего движения. Особенно важная роль принадлежит политическим организациям, что совершенно справедливо подчеркивалось в свое время В. И. Лениным. Социологический словарь Н. Атеркремби и др. вообще вписывает рабочее движение в организации, говоря: «Недовольство и протест рабочих являются распространенной чертой индустриального общества. Организации, создаваемые для действенного выражения этих настроений, составляют рабочее движение» [111].

К рабочим организациям относятся рабочкомы, стачкомы, клубы, рабочие профсоюзы, ассоциации, советы, союзы и т. п.; особенно первый период перестройки был временем бурного расцвета рабочих организаций (даже подменявших нередко собственно действия рабочих).

Итак, выделяемые нами компоненты рабочего движения представляют субъективный настрой, реальные действия определенного типа, деятельность рабочих организаций. Движение может быть представлено отдельными компонентами или всеми вместе. В последнем случае его можно считать полноценным.

В российских условиях существуют и настрой, и реальные действия, и деятельность организаций, в определенных случаях соединенных в одном движении. Тогда можно говорить о его полноценном проявлении.

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ПОТЕНЦИАЛЬНОЙ РОЛИ, ЗАДАЧАХ И ЦЕЛЯХ РАБОЧЕГО ДВИЖЕНИЯ В ПЕРИОД РЕФОРМ

Необходимо ли было рабочее движение в 1990-х гг., была ли в этот период изменений в России объективная потребность в общественной активности рабочих, в т. ч. с точки зрения самих рабочих? В чем состояла потенциальная роль рабочего движения? Мы выделили этот вопрос, полагая его важным, в сопоставлении с реальной практикой (не совпадающей, конечно же, с теорией).

В теоретическом плане вопрос о роли рабочего движения в переходный период оказался весьма сложным ввиду «внезапности» и исторической уникальности самого этого периода; да и на практике, в т. ч. сами рабочие, не всегда могли дать на него адекватный ответ, особенно когда заходила речь о коренных целях действий рабочих. Концепции рабочего движения, касающиеся именно периода перемен 1990-х, еще складываются. Сложность осмысления периода усиливало то, что его содержание быстро менялось. Вначале период перемен имел социалистическую направленность, затем был назван движением к рыночной экономике, как бы нейтральной в социально-политическом плане, а далее явочным порядком оказался переходом к капитализму, внедрение которого и стало доминирующим. Усложняло картину переплетение меняющегося содержания упомянутых переходов с одновременным резким скачком к демократии, да еще к ее западным образцам, вообще движением к Западу.

На представлениях о потенциальной роли рабочего движения в период ломки прежнего строя и построения какого-то нового по-

рядка сказалась, вероятно, приверженность авторов той или иной идеологии.

Практически все авторы сходятся на том, что рабочему движению в принципе принадлежала важная роль в изменениях 1990-х гг. Но какова она по характеру — здесь взгляды расходятся.

Отдельные приверженцы правых убеждений отводят рабочему движению роль социальной силы («рабочие, несомненно, подтолкнули экономические и политические реформы»), в данном случае в переходе не к социализму (коммунизму), а в обратном направлении. Известная группа специалистов, работавших ранее в академическом институте, занимавшемся специально рабочим движением, теперь полагала, что задача рабочих в новых условиях состояла в «преодолении» бывшего социализма, в разрушении всех его устоев (и в экономике, и в социальной сфере) и в переходе к капиталистическому устройству. Лидер направления, Л. А. Гордон, называл это движение «преодолением **государственного** социализма» («госсоциализма»), но фактически имел в виду преодоление вообще социализма, не только «государственного», так как о переходе к какому-то другому, обновленному, социализму не говорилось (допустим, к «демократическому», «с человеческим лицом» и т. п.), зато говорилось, что «наиболее вероятным направлением... является движение по одному из вариантов замены госсоциализма капитализмом или посткапитализмом» [112]. Сторонников этого подхода, видимо, не смущала цель, как будто бы не свойственная самой природе рабочего движения. Л. А. Гордон показывал низкий уровень жизни при социализме, обусловленный именно социалистическим строем (показавшим свою неэффективность во всем мире) и делал вывод, что «социально-экономическое положение трудящихся при капитализме — и на Западе, и на Востоке — оказалось лучше, чем при госсоциализме» [113]. Подкреплялось такое видение направленности социальной активности рабочих и тем, что «из лексикона рабочего движения исчезло упоминание социализма». Сторонники данной парадигмы привносили свои взгляды в рабочую среду в начальный период перестройки и в отдельных случаях, видимо, встречали отклик, т. к. недовольство существовавшими ранее порядками (строем) было сильным, многим рабочим была свойственна «мечта о хорошем хозяине» (пусть и капиталисте).

По логике этого подхода, потребность в рабочем движении скоро оказалась исчерпанной. Как отмечал Э. В. Клопов, с разрушением государственного социализма был обеспечен переход к демократическому устройству общества, и для рабочего движения оказались исчерпаны социально-политические стимулы его подъема; в то же время экономико-социальные факторы «еще не заработали в полную силу» [114]. Правда, можно было бы возразить, что и на следующих этапах строй нуждается в реагировании со стороны рабочего движения. «Социально-политическая составляющая» после достижения цели не исчезает, она должна выражаться в отношении

к новому режиму, в его поддержке (или неприятии). Что касается социально-экономических факторов», то они на самом деле «заработали в полную силу» в виде упомянутого падения производства и занятости, реальной безработицы, ухудшения положения рабочих, отчуждения их от участия в управлении, усиления противостояния работодателей и наемных работников, общего ужесточения трудовых отношений. Но, видимо, в дальнейшей поддержке рабочих победившее с их помощью «общественное устройство, при котором борьба наемных работников за справедливую оплату и достойные условия труда будет признана их неотъемлемым правом» [115], не нуждается.

Верные рабочему классу, но ярые противники советского тоталитаризма, Г. Я. и Б. В. Ракитские, отводили рабочим еще большую роль в переменах 1990-х гг., полагая, что без сильного рабочего движения прогрессивный ход реформ вообще невозможен: «сильное демократическое рабочее движение — главный, если не единственный, гарант перехода к демократии... препятствующий скатыванию общества назад, к диктатуре» [116], и показывали, что внедрение в России **дикого** капитализма происходит именно ввиду слабости рабочей оппозиции [117]. И это их положение сохраняет свою актуальность и по настоящее время, как сохраняло на всех этапах реформирования, что Ракитские и показывали неустанно, в т. ч. при появлении тех или иных критических ситуаций (например, в период пика протестных акций по поводу задержек заработной платы, во время дефолта 1998 г. и после него и др.) [118].

Что касается направленности рабочего движения, то Г. Я. Ракитская, отводя РД роль гаранта в движении к демократии и в препятствовании к скатыванию к диктатуре в середине 1990-х гг., принимала переход «к обществу с эксплуатацией наемного труда, но с политической демократией и с так называемой социальной рыночной экономикой, то есть с механизмами, обеспечивающими устойчивую и высокую степень социальной защиты трудящихся и их семей от рисков (опасностей) рыночно-конкурентной экономики» [119]. Рабочий класс выступает гарантом движения общества к демократическому капитализму, оказывая давление на властные структуры снизу — для предотвращения укрепления буржуазной диктатуры или восстановления обновленного тоталитаризма. Предотвращение последнего особенно важно, видимо, здесь автор видела главную опасность.

Важно отметить, что фактически Ракитские, считая себя **участниками рабочего движения,** находясь в его гуще, прилагают неутомимые усилия к реализации активно оппозиционной роли рабочих, в обеспечение этого назначения ведут многолетнюю работу по обучению, подготовке рабочих активистов к активным действиям по защите интересов рабочего класса. По сути дела они, эти два человека, выполняют работу целой политической организации, всероссийского учебно-методического центра (при отсутствии других подобных) [120]. В последнее время Ракитские, в развитие

своего положения об оппозиционно-силовой роли рабочего движения, все больше говорят о переходе к активным действиям. Так, Б. В. Ракитский пишет, что в настоящее время уже очень много высказано для программного обеспечения дальнейшего развития реформ; на вопросы «Что делать?» и «Что прекратить делать?» давно даны ответы. В политическую повестку дня встали не менее важные вопросы: «Кто сделает?» и «Кто заставит сделать?» [121]. Власти, другие политические силы бездействуют или проводят политику, не отвечающую интересам трудящихся. Рабочее движение могло бы стать социальной силой, способной «заставить делать». Нужен именно силовой подход, давление в определенном направлении. Выход состоит в активизации самих рабочих. В развитие этого тезиса Ракитский решительно заявляет: «Требуется самостоятельное историческое выступление и самостоятельное историческое наступление трудящегося народа». Все это можно делать в конституционном поле. Далее, рабочие должны не только «заставить делать» (очевидно, власти), но и сами овладевать (некоторыми) властными полномочиями. «Наступление рабочего класса начинается с создания реального рабочего контроля, стачкома, совета депутатов трудящихся на предприятии, в поселке, городе. Рабочий класс создает свои органы власти, у государственной власти еще не находясь» [122].

Ряд авторов социалистической ориентации, объединенных Международной ассоциацией «Ученые за демократию и социализм», ныне — движением «Альтернативы», и вокруг журнала с аналогичным названием, продолжают придерживаться марксистских взглядов на роль рабочего движения. В частности, один из последовательных социалистов, Д. Мандель, видел задачу рабочего движения в свержении «бюрократического, диктаторского» социализма и установлении истинного, демократического социализма. Но он же вынужден отмечать, что парадоксальным образом «рабочий класс потерял ощутимое влияние на курс социальных преобразований; в лучшем случае он влиял на выбор средств и темпы перемен, но никак не на их направление» [123, 124]. По поводу ведущей роли рабочего движения в данный период реформ в среде самих социалистов идет полемика. Отдельные из них считают, что ведущей силой стала интеллигенция [125].

Упомянутый Д. Мандель полагает, что в условиях установившегося в России капиталистического строя, разрушения экономики рыночными реформами, одной их форм борьбы трудящихся с всевластием капитала является рабочий контроль, который выступает как более высокая относительно традиционной профсоюзной деятельности ступень борьбы за власть. «Рабочий контроль — это своего рода двоевластие в экономике». Одна из главных функций контроля в условиях экономического кризиса — защита и подъем отечественного производства [126].

Участники движения «Альтернатива» (как и другие социалисты), будучи убежденными в социалистической направленности

рабочего движения, не выработали, однако, единого современного понимания социализма, который может являться целью борьбы рабочих. Так, О. Смолин говорит о «демократическом социализме» [127]. М. И. Воейков полагает, что в настоящее время наиболее приемлем «рыночный социализм», хотя и не являющийся идеалом [128]. Понятно, что в ситуации, когда теоретики-социалисты не могут договориться о какой-то модели социализма, трудно ожидать от рабочих гигантских усилий по реализации неопределенной для них цели. Лидер движения, А. В. Бузгалин, призывает рабочих вместе с другими «рядовыми» наемными работниками на первых порах сосредоточиться на конкретных целях и методах защиты своих интересов. Для начала надо выявить виновников задержек и нищенского уровня заработной платы. Если виновны хозяева предприятия, бороться надо с ними, сменять их. Условием реализации этих мер может быть создание сильного органа защиты прав и интересов трудового коллектива (профкома, стачкома, совета трудового коллектива), который может добиваться права на контроль и учет хозяйственной деятельности, а затем переходить к более жесткому требованию — предоставления трудовому коллективу права на участие в управлении. Первой ступенью действий могут быть те же забастовки. Следующая ступень действий — решительное требование перехода предприятия в коллективную собственность или его ренационализация с передачей в пользование коллективу. Однако в современных условиях, как правило, решить проблемы на уровне предприятия и/или региона не удается... «Нужно постепенно, но неуклонно переходить к выдвижению общенациональных политических и экономических требований». И все же главное — «изменение основ и природы нынешней экономической и политической власти». Для этого на высшей стадии борьбы необходимо перейти к выдвижению политических лозунгов, одним из которых может быть «предложение проведения общероссийского (или даже евразийского) референдума по вопросам изменения политической системы в стране, созыва учредительного собрания, перехода к парламентской республике» и др. Авторы подчеркивают, что эти изменения могут быть достигнуты исключительно демократическим, мирным путем [129]. По сути дела, это программа борьбы за обновленный социализм, теорию которого А. В. Бузгалин продолжает разрабатывать, полагая, что в советское время имел место «мутантный социализм».

Много занимавшаяся рабочим движением на начальных этапах перестройки А. А. Темкина подчеркивает протестный характер рабочего движения на начальном этапе реформ, вытекающий из противоречия между обществом и государством; движение «объединяло людей не столько позитивными взглядами, сколько негативным отношением к действиям общего противника». «Специфика рабочего движения была определена условиями первого периода разрушения тоталитарного государства» [130]. Цель движения А. А. Темкина видит в разрушении тоталитарного государства, в

развитии рынка, демократических свобод [131]. Протестность движения далее проявилась в оппозиционности новому, уже демократическому, государству.

Ортодоксальные коммунисты как продолжали, так и продолжают твердить неизменные положения о революционности, ведущей роли рабочего класса, его историческом предназначении и т. п.; повторять это в период кардинальных реформ в России, словно не замечая сильнейших изменений, произошедших и в обществе, и в самом рабочем классе, не учитывая, в частности, опыт реального социализма, шоковой терапии, крушения классовой идеологии. Многочисленные компартии, образовавшиеся на развалинах одной монолитной, ведут речь о революции, захвате власти, создании рабоче-крестьянского государства и т. д. Главное, что на деле, при всей приверженности идеологии рабочего класса на словах, они (за исключением РКРП), не ведут никакой работы с рабочими, не возглавляют, не координируют их действия, остаются, таким образом, организациями «самими в себе».

Особую позицию в вопросе о роли, целях рабочего движения занимает В. П. Дудченко, активный участник коллективных действий горняков (НПГ). Он отмечает склонность общественных деятелей «внедрять в жизнь собственные схемы рабочего движения». На деле же оно имеет свои имманентные цели и задачи, обычно не сформулированные в политических терминах, весьма подвижные, отвечающие интересам наемных работников в конкретной ситуации. «О рабочем движении наука уверенно может сказать только, что в некоторых случаях оно почему-то проявляется и шаги его весьма многообразны. При таком очевидном положении (непонимании. — *Б. М.*) остается относиться к нему как неисповедимой воле Господней» [132].

Что касается сторонников либерализма, то наиболее перекроивший Россию на пути «эволюционного» движения к рынку Е. Т. Гайдар в своем труде «Государство и эволюция», явно противопоставленном известному произведению В. И. Ленина, рассматривая «социальные силы» и «точки опоры» эволюционных реформ, являющихся на самом деле революционными, даже не упоминает рабочее движение, которому в процессе «эволюции» изначально не нашлось места ни в качестве «социальной силы», ни «точки опоры», ни хотя бы «социального ограничения», о котором толковали реформаторы [133].

Такая позиция — просто игнорирования рабочего движения в качестве какого-либо действующего лица (субъекта) — присуща и другим представителям правого, крайне правого, центристского, правоцентристского и т. п. спектров общественно-политических сил и ориентирующихся на них социологов, политологов, политэкономистов и т. п. С рабочим классом у них нет проблем.

Во всяком случае, если исходить из большинства рассмотренных взглядов, потребность в рабочем движении если и существовала, то уже отпала. «Преодоление госсоциализма» завершено.

Б. Н. Ельцин еще в середине 1900-х гг. торжественно провозглашал, что «с советской властью покончено». В дальнейшей поддержке рабочих победившее с их помощью общественное устройство не нуждается. Протестная функция по отношению к существовавшей власти в период разрушения тоталитарного государства, по А. А. Темкиной, выполнена. Выполнение функции гаранта движения к демократическому капитализму, по Г. Я. Ракитской, уже не актуально, движение происходит к другому капитализму, с которым сама Ракитская борется с не меньшей энергией, чем с прежним тоталитаризмом. По Е. Гайдару, потребности в рабочем движении и не было. Если исходить из марксистской концепции, то классическая историческая миссия рабочего класса давно была выполнена, социализм объявлен еще в 1930-х гг., рабочему классу дано имя гегемона; что можно было ожидать от него теперь?! Свергать построенный «бюрократический социализм», по Д. Манделю, в настоящее время, когда уже никакого социализма не стало, понятно, не актуально. Рабочие как бы «проворонили» адекватный их интересам социальный строй. Только проявление «неисповедимой воли Господней», по В. П. Дудченко, никогда не может устареть.

Можно отметить, что упомянутые специалисты, как считающие задачи рабочего движения исчерпанными, так и возлагающие на него определенные ожидания, делают упор на мессианской роли рабочего класса, как бы следуя неосознанно марксистской парадигме, отводившей рабочему движению роль ведущей силы исторического развития. На наш взгляд, на первом плане надо видеть актуальные интересы самих рабочих, из которых вытекает (или не вытекает) роль в обществе. Особенно сосредоточить внимание на субъективном осознании интересов.

На первых порах перестройки прежние представления о миссии рабочего класса, связанные с его прежней идеологией, работали. Эти представления проявились при первых мощных выступлениях шахтеров в 1989 г. и, вероятно, были одним из главных факторов именно **инициативной** активности рабочих. В интервью приходилось неоднократно слышать от рабочих, что они были воспитаны в духе авангарда и ощущали обязанность вести себя соответствующим образом.

Из интервью:

«Нам внушали всю жизнь, что мы — передовая сила... И это даром не прошло! Мы считали, что если что-то где-то не так, то рабочий класс должен возникать первым... На него смотрят другие».

При этом приверженность прежним установкам парадоксальным образом увязывалась с оппозиционностью к государству, провозгласившему гегемоном рабочих.

Но и тогда рабочие в своем протесте против существующей власти не доходили до отвержения социализма в целом (и миссия «преодоления социализма», видимо, все же приписана рабочему

движению). Как известно, наиболее радикальными оппозиционерами советской власти оказались шахтеры. Им в наибольшей степени были присуща «мечта о хорошем хозяине», которого при советской власти недоставало. Но и у них не найти осознанного отвержения социализма в целом, не говоря уже о стремлении к капитализму. Видимо, сработала классовая интуиция. «Настройщики капитализма», появившиеся на гребнях движения к рынку, были не из шахтерской среды. Шахтеры выступали с требованиями экономической самостоятельности, свободной продажи угля, устранения руководящей роли КПСС, отставки правительства, президента СССР, заключения генерального тарифного соглашения и т. п., но никак не с лозунгами замены социализма капитализмом даже в публичных заявлениях, составленных не самими рабочими. Если обратиться к «Программному заявлению Союза трудящихся Кузбасса», принятому 4-й конференцией Союза 18—19 ноября 1989 г., можно увидеть, что в «Экономической платформе» Союз «фундаментальной задачей считает ликвидацию командно-административной системы», в числе других — перестройку хозяйственного механизма, введение реального хозрасчета, рыночных отношений; в «Политической платформе» в качестве наиболее актуальной задачи видит передачу всей полноты власти Советам, ликвидацию монополии КПСС на власть, создание условий для многопартийности, демократизации избирательной системы и др. Нигде не упоминается неприятие «госсоциализма», более того, в начале «Заявления» Союз провозглашает «социалистические идеалы — своими идеалами» [134].

На следующем этапе старая идеология рабочего класса оказалась разрушенной, новые представления о конструктивных действиях, об основных целях рабочего движения не сформировались. На первый план вышли близкие, самые насущные задачи, далекие от мессианских функций даже в широкомасштабных акциях типа «рельсовых войн». Разве что к подобным чертам можно отнести переход к оппозиционности, к реформам, экономической политике и в целом к новой, теперь уже демократической, власти.

Локальным проявлением широкой позиции рабочих был пикет шахтеров в Москве в 1998 г.

В настоящее время важно понять, с какими представлениями о целях своего движения подошли рабочие к началу 2000-х гг., после 10 лет развития своей социальной активности, когда должны были бы уже сформироваться твердые установки. Рассмотрим их вначале по результатам анкетного опроса, где был поставлен открытый вопрос: «Как вы полагаете, в чем состоят коренные, стратегические интересы рабочих, чего нужно добиваться посредством совместных действий?» Ответы сгруппированы в табл. 4.1, при этом приведены различные варианты формулировок ответов.

Обратим вначале внимание на общий характер представлений. Как видно, основной ответ — отсутствие ответа, т. е. большинство опрошенных не имеет **никаких** представлений о целях действий

Таблица 4.1

В чем состоят коренные интересы рабочих?

Варианты ответов	% отметивших
Нет ответа, не знаю, не могу сказать	52
Добиваться хорошей оплаты труда (в т. ч.: «повышения заработной платы», «достойной заработной платы», «оплаты по труду, в соответствии с работой», «стабильной, устойчивой, твердой зарплаты», «высокой заработной платы», «честной зарплаты за честный труд», «материального благополучия рабочего человека», «своевременной выплаты заработной платы», «защиты от инфляции»)	44
Добиваться хороших условий труда (в т. ч.: «улучшения условий труда», «принятия мер по технике безопасности», «обеспечения охраны труда», «обеспечения медицинского обслуживания»)	14
Добиваться обеспечения работой (в т. ч.: «создания и сохранения рабочих мест», «защиты от безработицы», «отмены дискриминации при приеме на работу», «уверенности в завтрашнем дне»)	10
Добиваться реализации социально-трудовых прав (в т. ч.: «права на труд», «права на отдых», «права на нормальную заработную плату», «соблюдения конституционных прав, четкого выполнения указов, законов», «соблюдения Трудового кодекса администрацией», «социальной справедливости»)	12
Добиваться улучшения жизни в целом (в т. ч.: «достойной, нормальной жизни», «повышения жизненного уровня», «улучшения социальных условий жизни»)	9
Добиваться нормальных отношений с администрацией (в т. ч.: «нормального отношения к рабочему со стороны администрации», «порядочности начальства», «ответственности руководства за свои действия», «заинтересованности руководства в производстве», «возможности снятия руководящего состава»)	3
Добиваться участия в управлении предприятием (в т. ч.: «контроля за финансированием», «выполнения, соблюдения колдоговора», «усиления профсоюзов»)	2
Добиваться улучшения работы предприятия (в т. ч.: «установки качественного оборудования», «выполнение плана», «правильной организации труда», «развития промышленности»)	1.9
Добиваться повышения квалификации, профессионального роста (в т. ч.: «интересной работы»)	1.5
Добиваться получения жилья, улучшения жилищных условий	1

Таблица 4.1 (продолжение)

Варианты ответов	% отметивших
Прочее (в т. ч.: «стабильности в государстве», «смены существующей системы», «рабочим научиться думать, а не верить средствам массовой информации и правительству»)	7
«Ничего не добьешься», «бесполезно бороться»	3

рабочих или не захотели их высказать (не задумывались, затрудняются сформулировать и т. п.). И это очень много значит. Можно отметить дифференциацию рабочих по наличию представлений об интересах. У шахтеров дали ответ 73 %, из рабочих петербургских предприятий — около 50 %, из рабочих Самары — не более 40 %.

У имеющих представление о целях действий рабочих основное внимание сосредоточено на оплате труда, которая по числу ответов в 3—4 раза превосходит другие отмеченные цели и затрагивается почти всеми, давшими ответ. Эта цель доминирует безраздельно среди названных. Далее, примерно на одном уровне идут условия труда (14 %), обеспечение работой — занятость (10 %), реализация социально-трудовых прав (12 %), улучшение жизни в целом (9 %). Совершенно незначительное место занимают такие цели, как участие в управлении производством (2 %) и даже повышение квалификации, профессиональный рост (1.5 %).

В целом спектр установок ограничивается задачами экономического, тред-юнионистского характера. Но и в экономическом плане нет упоминаний о корректировке реформ, деприватизации предприятий, установлении рабочего контроля и т. п. — тех широких, действительно стратегических целей, сосредоточения на которых ожидают приверженцы рабочего движения. Даже такую цель, как улучшение положения рабочего класса **в целом,** сформулировал только один опрошенный («Объединяться и вместе защищать свои права на хороший труд и хорошо оплачиваемую работу»). Опрошенные считают нужным добиваться не противостояния работодателям, а «нормальных взаимоотношений с администрацией», и лишь 2 человека назвали «защиту от произвола администрации» и «возможность снятия руководящего состава».

Практически отсутствуют у опрошенных рабочих цели политического характера: только один человек назвал «смену существующего строя» (если не считать вариант «добиваться стабильности в государстве»). Нет и пожеланий возвращения к социализму, хотя в интервью постоянно выражается ностальгия по прежним порядкам. Опыт реального социализма еще не изжит, не забыт, не ушел из рабочего сознания. Даже такие цели—лозунги, как отставка правительства, президента, видимо, вышли из моды. Вероятно,

значительная часть респондентов, не давших ответов, придерживается позиции: «все равно ничего не добьешься», «бесполезно бороться». В качестве утешительного можно привести вариант, выбранный одним опрошенным: «Добиваться повышения благосостояния, жизненного уровня всех слоев населения».

При доминировании тред-юнионистских ориентаций у российских рабочих к началу 2000-х гг. они не взяли на вооружение тред-юнионистские методы борьбы — использование профсоюзов, колдоговорной практики, тарифных трехсторонних соглашений, солидарных действий по поддержанию своих требований. Вообще у российских рабочих отсутствует установка на солидарные действия профсоюзов (тем более на взаимодействие традиционных и альтернативных). Часть рабочих при этом проявляет ориентацию на международные профсоюзные организации. Но в целом российские рабочие (и их организации) остаются загерметизированными, как и при советской власти, только теперь — добровольно. В свою очередь, зарубежные коллеги, демонстрировавшие солидарность и оказывавшие помощь, поддержку на первом этапе преобразований (например, РАФ ПРОФИО*), потеряли интерес к российскому рабочему движению. Видимо, они полагают, что бороться надо было только с прежней, советской властью, а нынешняя, демократическая власть — своя и с ней надо взаимодействовать в духе социального партнерства. Таким образом, установки самих (рядовых) рабочих существенно отличаются от представлений упомянутых авторов о роли рабочего движения.

Кроме анкетного опроса мы провели специальные интервью с «лидерами мнений», посвященные выяснению объективных и формулируемых ими целей совместных действий рабочих, адекватных «вызовам времени». Надо сразу заметить, что ввиду слабого осознания стратегических целей актуально их разъяснение и привнесение в рабочую среду (что должны были бы делать политические организации).

«Лидеры мнений» проявили более широкое и глубокое понимание роли рабочего движения.

Прежде всего, считали они, задача рабочих состояла в том, чтобы стать авторитетной социальной силой, способной оказывать влияние на ход изменений и в крупном, и в малом масштабах. Такая задача остается актуальной и в настоящее время.

Из интервью:

«Надо было представлять из себя силу. Только таких уважают».

При этом рабочее движение должно было стать силой, не только **реагирующей** на перемены, но и выступающей участником преобразований, т. е. субъектом, а не только объектом реформ.

* Российско-американский фонд профсоюзных исследований и обучения.

Из интервью, взятого у рабочих Выборгского ЦБК:

«Сейчас стало понятно, что, конечно, надо было не дожидаться, когда все остановят, растащат, а создавать рабочий комитет раньше... По крайней мере, своего представителя в правление проталкивать».

Можно добавить, что существовали, пожалуй, всеобщие ожидания субъектной роли рабочего движения. И предпосылки к этому существовали.

Такая сила нужна была для предотвращения ухудшения положения рабочих (и кризисного хода реформ), по крайней мере для удержания многих положительных качеств прежних порядков, существовавших при советской власти. Изменения коснулись рабочих, они не могли остаться в стороне от реформ, должны были дать ответ на упомянутые «вызовы времени».

Из интервью:

«Надо было самим о себе позаботиться, а то привыкли всё ждать от государства».

Далеко не все «лидеры мнений» доходили до понимания, что именно рабочее движение предстает как один из главных гарантов реализации социально-трудовых прав рабочих, по крайней мере основных. Возникший класс новых собственников изначально, по определению, имел противоположные наемным работникам интересы. Ожидать от него заботы о социально-трудовых правах рабочих можно было только в форме патернализма, имеющего известные ограничения. Государственная власть на деле проявляла классовый характер, постоянно вставала на сторону собственников, особенно в конфликтных ситуациях. Традиционные профсоюзы не проявили себя действенными защитниками интересов рабочего класса. В этих условиях рабочим приходилось отстаивать свои права в борьбе, добиваться их реализации путем коллективных действий, деятельности рабочих организаций. На другие силы полагаться не приходилось. По убеждению Б. Ф. Славина, единственно, кто мог осуществлять осознанную тактику борьбы, — это рабочий класс [135].

Из интервью:

«Мы, конечно, слышали, что права добываются в борьбе, но... на митинг, например, по поводу Трудового кодекса никого не вытащить».

Следующей объективной задачей рабочих, до понимания которой доходили очень немногие «лидеры мнений», было, вероятно, освоение мирового опыта рабочего движения, в т. ч. российского дореволюционного. Раз уж они оказались, по словам Л. А. Гордона, в «общественном устройстве, при котором борьба наемных работников за справедливую оплату и достойные условия... признана

их неотъемлемым правом» (и оказывается необходимой, неизбежной), то следовало бы грамотно подойти к этой борьбе, учесть ее как традиционные, так и новейшие формы, выработанные рабочими капиталистических стран за время, пока российские рабочие пребывали в роли гегемона и в праве на борьбу, по официальной идеологии, не нуждались (с собой бороться, что ли?). Например, ценен опыт действий канадских профсоюзов в форме колдоговорной практики. В связи с этим, разумеется, актуальным было обращение к международным рабочим и профсоюзным организациям, установление и поддержание контактов с ними, использование их солидарности в критических ситуациях хотя бы в моральной форме. Как отмечалось, на первых порах перестройки ситуация для этого была благоприятной, международные организации демонстрировали открытость для российского профсоюзного и рабочего движения. Российский капитал быстро приобретал интернациональные черты; казалось, влиться в интернациональное профсоюзное движение следовало бы и российским профсоюзам. Например, приходилось наблюдать, как Международный профсоюз работников пищевых предприятий предлагал соответствующим отраслевым профсоюзам Санкт-Петербурга вступить в мировую организацию. Однако питерские пищевики так и «не решились». Довелось увидеть только единичный случай готовности обратиться к международным профсоюзным организациям — со стороны рабочих Кировского завода при проведении ими акции против сокращения их численности.

Объективно необходимы преодоление не только международной, но и внутренней разобщенности, обособленности, замкнутости отдельных отрядов рабочего движения (например, добывающих и обрабатывающих отраслей), выработка рабочей солидарности, с помощью которой, как известно, и держится рабочее движение. Разумеется, рабочие столкнулись с сильной внутренней дифференциацией, но в то же время основные вопросы остались общими.

Однако приходилось слышать сожаления об отсутствии солидарности.

Из интервью:

«Ясное дело, ничего не добьешься, если мы встали, а другие продолжают ковыряться на своих местах. Хотя вопрос касался всех».

«Если бы шахтеры не предали нас (во время акции 7 октября 1998 г.), мы могли бы показать мощный кулак правительству».

Отдельно был поставлен вопрос о необходимости преодоления обособленности рабочих от других социально-профессиональных групп наемных работников умственного труда (служащих, специалистов), обособленности, оставшейся, возможно, от советских времен, когда все «белые воротнички» воспринимались в образе единого «начальства». Несмотря на возросший уровень образования, рабочим все же не хватает знаний по широким социально-эко-

номическим и политическим проблемам. Роль интеллектуального авангарда могли бы выполнять представители «неопролетариата» — инженеры, те же педагоги, научная интеллигенция. Но до понимания необходимости такой солидарности даже из лидеров рабочих доходили единицы.

В принципе респонденты соглашались, что следовало бы рабочим вернуться и в политическую сферу, продвигать представителей своей социальной группы в органы власти, политические организации, но в практическом плане почти ничего не делали, испытывая глубокое отчуждение от политики, политических организаций. И с «лидерами мнений» обсуждался главный вопрос: за что бороться, чего добиваться рабочим в широком плане, какую обобщенную цель можно сформулировать, кроме рассмотренных ранее представлений? Говорилось об этапном подходе. Был этап, полагали «лидеры мнений», когда рабочие могли взять инициативу в свои руки или изменить ход преобразований вплоть до смены политического режима, по крайней мере повлиять на реформы в целом. В настоящее же время при сегодняшнем положении рабочих, состоянии рабочего движения нереалистично ставить цели изменения существующих порядков (если даже это и нужно).

Из интервью:

«Коммунисты, некоторые, зовут нас на баррикады, на революцию. Но это же несерьезно! Во-первых, сами же не пойдут. Во-вторых, ну, свергли Ельцина... а что дальше? Опять КПСС и те же очереди в магазинах? Сейчас надо заставить хозяев делиться... Дать и работягам достойную жизнь! А там посмотрим...»

Вот это представление: «делиться», «добиваться своего места под солнцем», своей доли в доходах, места в общественной жизни (например, шансов на получение образования для детей) без взятия на себя власти, управления, оказалось достаточно распространенным. Это рассматривается как задача первого порядка, хотя и стратегическая. На следующем этапе, когда рабочие «почувствуют свою силу», когда окрепнет рабочее движение, возможно предъявление и других широких социально-экономических (возможно, и политических) требований (например, о природной ренте, акцизах и т. п.), провозглашаемых коммунистами. При всем этом ориентации на политический переворот и в будущем не просматриваются.

Таким образом, и у «лидеров мнений» стратегические цели РД недалекие, можно сказать прагматичные: заставить капиталистов делиться.

ЭТАПЫ РАБОЧЕГО ДВИЖЕНИЯ

Выделение этапов рабочего движения (РД) зависит от того, какие его параметры принимаются во внимание. Это могут быть просто календарные периоды (если они отличаются и по характеру);

иногда выделяют этапы по одной доминирующей черте (например, подъему или спаду активности). Чаще всего принимают во внимание несколько параметров, включая и период, и доминирующие черты. Так, один из главных специалистов в рассматриваемой нами области, А. М. Кацва, рассматривая динамику социально-трудовых конфликтов и давая весьма содержательную (с использованием большого документального материала) характеристику периодов массового протеста в стране, анализирует при этом предпосылки, причины акций, формы протеста, отраслевой разрез конфликтов, охват ими работников и др. [136]. Сложность этого метода состоит в том, что каждый из параметров имеет собственную динамику, и общая характеристика этапа складывается с трудом.

Мы тоже будем применять комбинированный подход: обозначать отрезок времени, рассматривать (РД) с динамической точки зрения, с точки зрения его становления-разрушения, давать характеристику основного содержания этапов и отмечать, по возможности, доминирующие черты. Повторим, что внимание мы сосредоточиваем не на описании фактических событий, отраженных во многих публикациях, а характере изменений по этапам.

Большинство исследователей, и среди них в первую очередь Л. А. Гордон и его коллеги, видят динамику (этапы) РД следующим образом: в конце 1980-х—начале 1990-х гг. произошло его возрождение, затем наступило переходное состояние (первая половина 1990-х гг.), а затем — спад, продолжающийся до последнего времени. Мы применяем несколько иное, чем у Л. А. Гордона и др., разделение во времени и, главное, по характеру этапов и их определению.*

Первый этап, конец 1980-х—начало 1990-х гг., действительно, выглядит как возрождение РД. Здесь налицо многие атрибуты классического движения. Имели место многочисленные выступления, в т. ч. забастовки, митинги, шествия, создавались организации, называвшиеся рабочими, как на уровне отдельных предприятий, так и в более широком масштабе, выдвигались экономические и политические требования. Апофеозом первой волны стали забастовки шахтеров 1989—1991 гг.

Вместе с тем этот этап является весьма специфическим. Он имеет черты парадоксальности. Отсутствовали традиционные предпосылки проявления недовольства. Относительно благополучными еще оставались материальное положение и социальный статус рабочих (особенно в сравнении с последующим их падением). Не имелось опыта действий, навыков самоорганизации, отсутствовали рабочие организации, лидеры. Сохранялось табу на открытые протестные выступления. По нашему мнению, это было скорее не возрождение, а **рождение** вновь рабочего движения.

* Надо заметить, что здесь речь идет не о «жизненных циклах» общественного движения, а просто этапах существования РД в рассматриваемое время (1990-е—начало 2000-х гг.).

Правда, известный историк рабочего протеста в России Д. О. Чураков, В. П. Дудченко и др. считают, что рабочее движение существовало и при советской власти, имея в виду не только единичные, локальные выступления рабочих типа новочеркасского, но и многие другие акции протеста, иногда мелкие, незаметные, не замеченные исследователями, в т. ч. протестные акции среди заключенных [137]. Но, на наш взгляд, такие акции вернее было бы относить к **отдельным проявлениям** РД или считать их особым этапом РД. Во всяком случае забастовки 1989 г. и последующих лет были проявлением совершенно нового движения.

На первом этапе, безусловно, доминировали выступления шахтеров, с которыми и отождествляли РД в целом, хотя шахтеры представляют собой лишь часть рабочего класса, при этом достаточно специфическую. В. А. Борисов, один из главных специалистов по движению горняков, утверждает даже, что «шахтерское движение — самостоятельная часть рабочего движения наряду с движениями учителей, медицинских работников и т. д. Тот факт, что шахтерские выступления имеют обычно более широкий резонанс, еще не свидетельство, что это — основа рабочего движения» [138]. И. Н. Гурвич отмечает существование ряда особых факторов забастовок у шахтеров, например «островковость» шахтерских поселений, исторический фон, общая неудовлетворенность работой, убежденность в невозможности решить проблемы рабочих другим путем и т. д. [139].

РД практически не проявлялось в чистом виде. В выступлениях обычно участвовали все группы работников, нередко включая администрацию, а иногда и под ее руководством, в т. ч. и у шахтеров. Когда рабочие играли ведущую роль в протестных действиях, они выступали с широких позиций, от лица всего трудового коллектива, практически не провозглашались сугубо классовые цели и лозунги. РД, таким образом, проявлялось в составе движения трудовых коллективов, а последнее, в свою очередь, — в рамках общедемократического движения. В значительной части рабочее движение изображали организации, лишь называющие себя «рабочими», самодостаточные, нередко состоящие из представителей других социальных групп. Они создавали большую организационную шумиху, выражавшуюся в проведении совещаний, конференций, съездов; многими она принималась за само рабочее движение. В то же время отсутствовала координация действий рабочих в широком масштабе.

Первая волна рабочей активности была кратковременной, неустойчивой. Она представляла собой как бы «вспышку» рабочего движения. Со спадом социальной активности в обществе произошел спад и в его составной части —РД. Общий подъем движения за демократию определил и направленность коллективных действий рабочих на общедемократические цели.

Всю эту специфику надо иметь в виду, называя первый этап «возрождением» рабочего движения.

Сказанное нами не означает, конечно, что РД отсутствовало, как таковое. Оно существовало внутри более общего движения. Рабочие, несомненно, выступали инициаторами коллективных действий. В то же время их активность нельзя переоценивать. Невозможно сказать, что рабочий класс, восстав, разбудил общество — скорее он сам был разбужен. Основные факторы «вспышки» рабочего движения были как бы внешними по отношению к нему.

Основное содержание первого этапа — это уже отмеченные протест против существующих порядков, оппозиция по отношению к власти, борьба за самостоятельность предприятий, против административно-командной системы управления, лидирующей роли КПСС. Примечательно, что о своих насущных, сугубо рабочих, интересах рабочие как бы забыли, требуя решения более общих проблем. Это также показатель, что рабочее движение находилось внутри общедемократического движения и руководствовалось целями последнего.

Характерная черта первого этапа состоит в том, что выступления рабочих прокатились как бы волной по стране, захватывая все новые регионы, отрасли, группы рабочих, включавшихся в действия во многих случаях из чувства солидарности.

Доминирующими чертами первого этапа можно назвать использование открывшихся политических возможностей, массовость, солидарность действий, четко выраженная их протестность. Существовали, как известно, и поддерживавшие режим организации (ОФТ и т. п.), но их рабочая природа сомнительна, они были немногочисленными.

Второй этап, действительно, можно назвать переходным, только длился он меньшее время, чем обычно считают (начало радикальных реформ, первая половина 1990-х гг.). Это переход РД от одной направленности к другой, от протестов по отношению к советской власти к оппозиционности относительно нового, демократического режима, особенно его экономической политики, содержания и порядка проведения реформ (диверсификация движения). Переходное состояние РД отметил в свое время Э. В. Клопов [140]. Переходность сознания выражалась в крушении прежней идеологии рабочего класса при том, что новая не была создана. Дело, скорее, было не в незрелости «социально-экономических предпосылок», а в трудном осознании рабочим классом своих интересов в новых условиях и еще более трудном принятии их в качестве руководства к действию, осложненном шоковыми переменами на данном этапе. Шок распространился и на сознание рабочих, произвел на него ошеломляющее влияние. Он стал одной из доминирующих черт этапа. Поэтому и социальная активность рабочих отличается некоторой сумятицей.

На втором этапе произошел, как известно, спад рабочего движения, в то же время имело место **становление** его как такового, хотя и кризисного. Здесь происходит выделение действий рабочих по составу участников, спецификация их целей, форм выражения и

перечня требований. То есть становление подлинного РД по-настоящему еще только начиналось на втором этапе. Здесь наша точка зрения близка к пониманию состояния РД в начале 1990-х гг. Г. Я. Ракитской, считающей, что еще только шло осознание необходимости самоорганизации рабочего класса [141]. Кризисность, без сомнения, присутствовала на этом этапе. Но эта кризисность не спада, а роста, хотя и медленного, сложного. Можно даже сказать, что наряду с тенденцией становления РД действовала противоположная тенденция — его разрушения. Ряд факторов тормозил процесс становления, что и придавало ему кризисный характер.

Следующий этап — это период подъема и продолжения становления, развития РД. По времени он занимает середину—вторую половину 1990-х гг. Подъем выразился в увеличении числа выступлений рабочих, вовлечении в коллективные действия все большего числа участников, увеличении длительности протестных акций. Проявлениями становления, развития движения можно считать все большее выделение действий рабочих из общеколлективных, дистанцирование, обособление рабочих от работодателей, собственников, администрации, других социально-профессиональных групп, создание преимущественно или чисто рабочих организаций, применение специфических методов борьбы (например, подземных забастовок у шахтеров), выдвижение особых требований и т. д.

Объективным фоном было проявление последствий приватизации предприятий, кризис производства, ухудшение положения рабочих по всем параметрам, разрушение их социального статуса в целом. Для рабочих результаты реформирования оказались почти сплошь отрицательными. Отсюда основным содержанием их социальной активности стала борьба именно с этими разрушительными последствиями реформ — результатами приватизации, падением жизненного уровня, особенно в части оплаты труда, с новыми хозяевами предприятий, политизация коллективных действий рабочих.

Доминирующими чертами движения оказались переход к полной оппозиционности рабочих реформам, социально-трудовой политике, к власти в целом; практически всеобщий протестный характер действий, направленных в основном против государственной власти, считающейся демократической.

Панорама социальной активности рабочих на данном этапе весьма широка и разнолика.

Акции протеста получали все большее территориальное распространение. В 1997 г. забастовки состоялись в 67 субъектах РФ, количество регионов, охваченных забастовками, увеличилось в 1.8 раза по сравнению с 1994 г. Забастовочное движение не ограничивалось депрессивными регионами. К 1998 г. по количеству забастовок на первый план выдвинулись Омская, Читинская, Кировская, Смоленская, Иркутская, Курганская, Свердловская, Брянская области, Краснодарский и Алтайский края. Однако регулярно забастовки по-прежнему проходили лишь в ограниченном числе регионов, преимущественно в шахтерских, в 10 краях и областях [142].

В борьбу вовлекались рабочие различных профессиональных групп, отраслей, регионов. Принимали участие в акциях протеста шахтеры, машиностроители, судостроители, металлурги, текстильщики, энергетики, приборостроители, оборонщики, транспортники, строители, работники лесного хозяйства, коммунальщики, метростроевцы, аграрии, рабочие бумажной, парфюмерной промышленности, нефтяники, рыбаки и т. д. Возросло участие в забастовочных действиях машиностроителей и металлургов. Если в 1995 г. бастовало 10.6 тыс. машиностроителей, то два года спустя — 107.7 тыс., т. е. рост в 10 раз. В 1997 г. бастовало 11.5 тыс. работников металлургических предприятий, что втрое превышало количество бастовавших в 1996 г. [143]. В забастовочных акциях принимали участие коллективы крупнейших предприятий («Ростсельмаша», Балтийского завода, «Русского Дизеля», Норильского горно-металлургического комбината, Липецкого тракторного завода и др.).

Увеличилось количество региональных, городских, отраслевых выступлений, число участников которых обычно составляло десятки тысяч человек. Этот вид акций становился одной из особенностей забастовочного движения второй половины 1990-х гг. Удельный вес крупных забастовок достиг 20 % всех выступлений. Характерная черта таких акций — участие в них работников различных специальностей. Так, однодневную всекузбасскую забастовку в 1997 г. помимо шахтеров проводили работники предприятий автотранспорта, здравоохранения, энергетики, коммунальной сферы [144].

Произошло не только увеличение количества акций, но и изменение форм, методов борьбы. Наиболее распространенными становятся традиционные забастовки, в которых ранее участвовать рабочие боялись. При этом применялись самые различные виды забастовок, вплоть до самых экзотических (например, закрытие рабочими изнутри строящейся подводной лодки и угроза взорвать ее в случае непогашения задолженности по заработной плате). Длительность, количество, число участников забастовок нарастало. Распространению забастовок способствовало, очевидно, расширение политических возможностей — принятие законодательных решений, снявших запреты на забастовки во многих отраслях и упростивших условия вступления в забастовки в случаях задержек выплаты заработной платы.

Наряду с традиционными забастовками большое развитие получили другие формы протеста, не регистрируемые статистикой, но, по нашим данным, составляющие наибольшую часть акций. Среди них стали применяться такие нетрадиционные формы действий, как перекрытие улиц, железнодорожных магистралей, создание «комитетов спасения» городов, взятие в заложники руково-

дителей предприятий или недопущение их на территорию предприятия, а то и изгнание с нее, установление контроля над вывозом продукции, создание отрядов рабочей охраны и т. п. А. М. Кацва сообщает о таких обсуждавшихся среди шахтеров возможных акциях, как перекрытие фарватера Волги, блокирование подъездных путей к Москве, в т. ч. кольцевой автодороги, взятие столицы фактически в осаду, появление призывов «раздать автоматы» [145]. В качестве конкретных примеров можно привести сообщения СМИ о некоторых акциях в 1997 г.*

Происходил переход от пассивных, страдательных форм протеста к активным методам борьбы.

Регулярные общероссийские профсоюзные акции демонстрировали массовость протеста (правда, здесь не ясна степень участия именно рабочих).

Отмечался рост самоидентификации рабочего класса, осознания им своих интересов, происходило избавление от прежних иллюзий сохозяина производства и новой веры в патерналиста-капиталиста. В этом прежде всего проявлялась «переходность сознания» рабочих — характеристика, введенная Э. В. Клоповым [153]. Рабочие уже отделяли свои интересы от целей руководства, призывающего к единению на базе общей заботы о производстве, дистанцировались от начальства, что выражалось в позиции четкого отделения «мы» от «они» [154]. Выступления рабочих направлялись не только против органов власти, как это было чаще всего в начале протестной активности, но и против своей администрации с конкретными требованиями относительно заработной платы, занятости, улучшения условий труда на своем предприятии.

Многие прежние рабочие организации, особенно псевдорабочие, распались или продолжали существовать формально, на их место все в большей степени становились новые (альтернативные) или обновляющиеся традиционные профсоюзы. Профсоюзная со-

* На главные площади всех городов Кузбасса пришли шахтеры, медики, учителя, промышленные и сельскохозяйственные рабочие, работники культуры, пенсионеры. Акция была организована профсоюзами, участники выразили недоверие экономической политике государства [146]. В Комсомольске-на-Амуре неделю голодали работницы совместного российско-корейского металлургического предприятия. К акции протеста матерей присоединились дети. Они пришли к зданию администрации предприятия с плакатами «Хотим хлеба!», «Дайте денег на учебу!» [147]. В г. Березовский Кемеровской области месяц голодали под землей 11 горняков шахты «Первомайская» [148]. На шахте «Кузнецкая» 50 человек рабочих, два года не получавших зарплату, захватили в заложники директора и 15 служащих [149]. В Сахалинской области 800 рабочих леспромхоза провели марш протеста, перекрыли автодорогу, организовали митинг [150]. В Москве, в пикетах у Дома правительства, три дня стояли представители профсоюзов оборонных отраслей промышленности. К ним присоединились судостроители, автотранспортники, рабочие сельхозмашиностроения. Основной причиной акций были задержки зарплаты [151].

Международная конфедерация свободных профсоюзов объявила о начале всемирной кампании против невыплат заработной платы в России [152].

ставляющая рабочего движения расширялась, становилась доминирующей, что придавало выступлениям рабочих большую организованность, легитимность.

Как верно отмечает Г. Я. Ракитская, за годы реформ в России не сформировалась ни одна политическая организация, выросшая из рабочего движения [155]. Но, с другой стороны, рабочие, выработав определенный иммунитет, не подпали под чуждое им влияние, не позволили оседлать себя ни одной из партий, претендующих на роль авангарда рабочего движения, но на деле лишь использующих его в своих интересах.

Одна из особенностей данного этапа — это втягивание рабочих в борьбу против новых собственников, нередко заинтересованных не в продолжении производства, а в банкротстве предприятий, распродаже их с целью быстрого личного обогащения. Примеров рабочего сопротивления разрушению предприятий, когда наемные работники заинтересованы в сохранении производства больше самих хозяев — работодателей, было много; возникло движение по деприватизации предприятий. Иногда рабочие использовались в разборках собственников между собой.

На данном этапе произошло несколько крупных выступлений рабочих, ставших известными всей стране и имевших большой общественный резонанс, знаменовавших собой крупные сражения перманентной войны труда с капиталом, показавших силу рабочего сопротивления. Кроме называвшихся уже всекузбасской забастовки, «рельсовых войн», это 4-месячный пикет горняков в Москве у Белого дома, 80-дневный ярославский пикет, события на Ачинском глиноземном комбинате, в угольном разрезе «Черниговский», на Кузнецком металлургическом комбинате, борьба рабочих с новыми собственниками на Ясногорском машиностроительном заводе, на комбинате хлебопродуктов в г. Щучье Курганской области, на рязанской швейной фабрике «Красная Заря» и др. Ход этой борьбы, особенности действий рабочих, ожесточенное сопротивление новых «хозяев жизни», выводы из практики стали предметом анализа группы экспертов — экономистов и социологов, опубликовавших свои результаты [156]. В борьбе имели место и эпизоды вооруженного противостояния, а также не только протестные, но и конструктивные действия (введение рабочего контроля на Ясногорском машзаводе, создание «народного предприятия» на Выборгском ЦБК и др.). Примечательная черта этих выступлений состояла в том, что борьба приобретала классовый характер, при этом, как правило, государственная власть вставала на сторону собственников, работодателей, обнажая свою классовую позицию. Протест рабочих в большинстве случаев имел антиприватизационную направленность. По следам событий на Выборгском ЦБК (и на его базе) состоялась конференция представителей многочисленных предприятий, пострадавших от приватизации, разрушительной деятельности новых владельцев, оформившая движение по деприватизации предприятий, провозгласившая

протест против номенклатурной приватизации и призвавшая рабочих объединенными усилиями добиваться возвращения неэффективно используемой, разворовываемой собственности [157].

В то же время становление рабочего движения на данном этапе имело черты кризисности. Действиям рабочих была присуща разрозненность. И здесь активность проявляли преимущественно шахтеры. Экономическая направленность сводилась в основном к требованиям ликвидации задержек заработной платы. Хроническая недогрузка производства лишала действенности главный способ борьбы рабочих — забастовки. Неуверенность в завтрашнем дне порождала «новый страх», парализующий социальную активность. Одним из главных факторов кризисности стала упомянутая выше деградация состава рабочего класса промышленности, вымывание из него наиболее квалифицированной, молодой и социально активной части. Усиливалось разрушение солидарности — базовой характеристики РД. В политическом плане фактически дежурным было требование смены руководства страны, ухода в отставку правительства, президента, что выражало оппозиционность рабочих к власти, но мало говорило о предпочитаемых политических ценностях, ориентациях. Распространенными оставались страдательные методы борьбы, которые Б. В. Ракитский называет «детскими», направленными на то, чтобы «разжалобить обидчиков», хотя «классовая борьба — не детские проблемы» [158].

И все же на этом этапе рабочее движение, при отмеченных его изъянах и создаваемом общественном мнении о слабости, продемонстрировало размах, действенность, хотя бы в отдельных эпизодах показало себя как сила, с возможно более широкими проявлениями которой должны были считаться реформаторы, работодатели, власти.

На последнем по времени этапе (конец 1990-х—начало 2000-х гг.) можно отметить проявление двух сосуществующих и в то же время противоречивых тенденций — продолжения становления рабочего движения и одновременно его спада и даже кризиса, разрушения, приближения к критической точке существования.

Показателями становления РД служат повышение самостоятельности рабочих выступлений, переход к требованиям более весомым (повышение размера заработной платы, не только ликвидация ее задержек, улучшение условий труда, обеспечение занятости, соблюдение режимов труда и т. п.), большее использование профсоюзной формы организации действий, в т. ч. через реализацию колдоговоров, упор на отношения со своим работодателем, не только апеллирование к властям, использование переговорного процесса, не только протестных действий. В качестве примера продвинутых действий можно привести выступление рабочих механического и радиомонтажного цехов на НПП «Буревестник» (Санкт-Петербург), где протестующие поставили на первое место требования повышения тарифной части заработной платы (чтобы иметь нормальный заработок без изнурительных переработок), улучшения

условий в производственных и бытовых помещениях (улучшить вентиляцию, освещенность, тепловой режим, отремонтировать туалеты и т. п.); при этом требования предъявлялись через профсоюзную организацию. «Заработная плата», «условия труда», «занятость» — такие требования звучали теперь в акциях профсоюзов, привязанных, правда, в основном к определенным датам (1 Мая и т. п.).

К показателям спада, кризиса можно отнести названные ранее снижение ориентаций на коллективные действия и уменьшение числа реальных выступлений до самого минимального уровня за весь период проведения реформ, распространение вообще скепсиса по отношению к коллективным действиям, отказ от действенных форм протеста в виде забастовок, переход к индивидуальным способам решения проблем, в т. ч. посредством сотрудничества с администрацией, распад или переход к формальному существованию рабочих организаций (стачкомов, рабочкомов, рабочих профсоюзов), уход из политической сферы, прекращение широкомасштабных акций, которые, при всей их демонстрационности, все же будоражили страну и самих рабочих. Картина ориентаций на предпочитаемые способы действий, приведенная в предыдущей главе, приложима прежде всего к этому этапу. В 2002—2003 гг., по данным ВЦИОМ, готовность рабочих принимать участие в акциях протеста снизилась, но и та, которая выражена, все более становилась лишь потенциальной, словесной, «дежурной». Реальных забастовок в 2001 г. во всей промышленности России было зарегистрировано лишь 7. Примером спада может служить отсутствие какой-либо реакции со стороны рабочих по поводу принятия нового Трудового кодекса, ограничившего их права (профсоюзы проводили протестные акции, но, по нашим наблюдениям, это были чисто профсоюзные действия, с привлечением к участию профсоюзных функционеров); непроявление хотя бы малейшего протеста против проталкиваемого властями вступления России в ВТО, протеста рабочих, которых это дело коснется через усиление кризиса неконкурентоспособного российского производства. Сюда же можно отнести затихание какой-либо борьбы на прежде постоянно беспокойных предприятиях и почти полное молчание шахтеров, всегда задававших тон в рабочем движении.

Разумеется, это не означает что протестные (и другие) акции вообще сошли на нет. Они не исчерпываются учитываемыми забастовками, да и большинство забастовок не доходит до стадии, на которой они регистрируются (учитываются статистикой). И все же спад социальной активности рабочих налицо.

По объективным показателям рассматриваемый этап — это время стабилизации общественной ситуации, по крайней мере декларируемого оживления производства, относительного улучшения положения рабочих. Дефицит квалифицированных рабочих создал предпосылки для повышения статуса рабочих, появления возможностей для предъявления более высоких требований.

Таблица 4.2

Способы выживания, используемые при задержках заработной платы (% опрошенных)

Способ выживания	%
Живем за счет накоплений	19
Нахожу другую (вторую) работу	2
Ограничиваем питание, покупку вещей, переходим на дешевые продукты	20
Питаемся продуктами с собственного огорода	10
Продаем свои вещи	2
Занимаем деньги в долг	24
Живу за счет родителей, детей, других родственников (в т. ч. пенсионеров)	12
Другое	2

По одному из известных представлений, социальная активность рабочих должна бы возрастать при подъеме производства. Но вместо роста, как отмечалось, происходит спад в благоприятный как будто бы период. События развиваются по другому сценарию. Рабочие не проявляют себя в качестве субъекта изменений социально-трудовых отношений хотя бы на низшем уровне, не говоря уже о выступлениях по поводу изменений социально-трудовой политики в целом.

По другому представлению, названная ситуация как раз способствует спаду рабочего движения. Недовольство в целом остается, но работники либо удовлетворились некоторым улучшением положения, либо смирились с условиями, адаптировались к ним, использовали приспособительные практики (вторая работа, переработки, садовые участки, экономия на всем и т. п.), табл. 4.2.

Терпение, смирение, приспособление стали привычными на этом этапе. Недаром наиболее популярной в мониторинге ВЦИОМ формулировкой ответа на вопрос о социальном самочувствии является — «терпеть можно». Потенциал терпения не иссякает.

По третьему представлению, социальная активность рабочих определяется не только и не столько положением рабочих, но и иными, более глубинными, широкими и долгосрочными, факторами (например, наличием политических возможностей, состоянием трудового законодательства, уровнем социальной активности в обществе в целом, состоянием международного рабочего профсоюзного движения и т. п.). И такого рода факторы тоже налицо. В частности, проведение забастовок стало более сложным делом, в т. ч. в связи с принятием нового Трудового кодекса.

Наиболее подходящим, пожалуй, является представление, что сложившаяся ситуация используется рабочими, но не в форме традиционных коллективных (протестных в первую очередь) действий, а в индивидуальном порядке, посредством налаживания «хороших отношений с руководством», с непосредственным начальником прежде всего, и главным образом — путем переходов с одного предприятия на другое. Рабочие нашли выход из ситуации без использования забастовок, демонстраций, голодовок и т. п., обходятся и без профсоюза, рабочих организаций. Как отмечалось, ориентация на переходы, т. е. потенциальная текучесть, в 2001—2002 гг. достигала 40—60 %, реальная текучесть в некоторых организациях доходила до 50 % [159]. Рабочие отчуждаются от власти, общественных организаций, друг от друга, действуют (решают свои проблемы) в одиночку. Происходит трансформация коллективной протестной активности в индивидуально-приспособительную.

Доминирующей чертой поведения рабочих становится рост индивидуализма, обособления. Индивидуалистическая психология определяет и выбор способов действий. Индивидуализм в рабочей среде в постсоветской, послесоциалистической, коллективистской России проявляется даже в большей степени, чем в классических капиталистических странах.

Рабочие перестают проявлять себя как реальная социальная группа, субъект экономической и общественно-политической жизни, становятся лишь номинальной социальной группой. Они не имеют организаций, выражающих интересы группы, внутреннего взаимодействия; даже социальная идентификация ослабевает; реальные проявления коллективной воли именно группы практически отсутствуют (хотя бы в виде форм общения — выражения мнения съездов, совещаний, заявлений, резолюций, обращений и т. п.).

В последней политической кампании (выборы в Государственную Думу РФ 4-го созыва в 2003 г.) социальная группа рабочих не проявила себя ни в создании своей политической организации, ни в выборе какой-то из существующих партий, ни в засылке хотя бы отдельных своих представителей в законодательный орган государственной власти, ни даже просто в голосовании.

Впрочем, на примере не только рабочего класса (учение о котором в значительной мере построено на положении, что действующими лицами истории являются социальные группы, классы), но и других групп, участвовавших в названных выборах, видно, что в России переходного периода и крестьяне, и пенсионеры, и женщины не сплачиваются вокруг своего политического органа, не голосуют за свою партию, не проявляют себя в качестве реальной социальной группы (несмотря на свою, казалось бы, высокую социальную однородность).

Здесь рабочее движение подходит к критической точке своего существования. Индивидуалистические настроения могут настолько возобладать, что совместная активность рабочих сойдет на нет. Это будет уже не спад, а разрушение рабочего движения. Дополнительными факторами выступают рост глобализации производства, разъединяющей рабочих не только разных стран, но и внутри од-

ного общества, выход на политическую сцену как бы оттесняющих РД других движений, типа «Всемирного социального форума». Рабочие в последнем принимают участие наряду с представителями других социальных групп. Но это далеко не рабочее движение; нельзя даже сказать, что оно поглощает РД, т. к. рабочие входят в него не как представители движения, социальной группы (а в качестве просто граждан).

СПЕКТР, ОТДЕЛЬНЫЕ ЧЕРТЫ И ФАКТОРЫ РЕАЛЬНЫХ ДЕЙСТВИЙ РАБОЧИХ

Здесь используются материалы интервью, наблюдений, результаты анализа более 100 выступлений (акций, событий), по сообщениям прессы. В основном привлекались публикации из профсоюзной газеты «Солидарность», а также других газет за несколько лет. Информация в сообщениях анализировалась по нескольким выделенным параметрам: место выступления, его причины (повод), формы действий, количество и состав участников, предъявленные требования, результаты акции и др.

Рассмотрим спектр реальных социальных действий рабочих в соотношении с их ориентациями и изменениями в положении. В ориентациях начала 2000-х гг. на первом месте стояло обращение к руководству, при этом в первую очередь — к непосредственному начальнику, а также к владельцам, администрации предприятия. И на практике доминируют обращения к руководству, по возможности, «в рабочем порядке», без особых акций, индивидуально, по небольшим, текущим (не принципиальным) вопросам, связанным в основном с трудовой деятельностью (например, о предоставлении отпуска за свой счет). При этом отсутствуют элементы какой-либо борьбы, это скорее просьбы. Поэтому большинство таких обращений не относится к действиям, включаемым нами в рабочее движение.

Коллективные обращения чаще приобретают характер выступления, акции, начальной фазы конфликта, забастовки и становятся проявлениями рабочего движения. Примером может служить уже упоминавшееся обращение рабочих НПП «Буревестник» к генеральному директору в форме письменного заявления, подписанного группой рабочих от имени трудовых коллективов цехов (в ответ на которое была проведена встреча администрации с этими трудовыми коллективами).

На втором месте в ориентациях стояла установка «можно надеяться только на себя». Этот общий принцип, реализующийся в действиях различного типа и получающий все большее распространение, можно проиллюстрировать на примере высказываний в интервью с группой рабочих Кировского завода, осуществлявших перемещения исходя из жизненной позиции, в которой ставка делается прежде всего на собственные силы, свою инициативу, квалификацию, профессионализм (действия рабочих отражены в одном из очерков автора) [160].

> «Работу будем искать сами, — говорили рабочие. — Не ждать, когда что-то появится на заводе или куда-то пригласят. Самим надо шустрить, создавать ситуацию».
>
> Дальше: сами будем торговаться, выставлять условия. От своего имени. На завод, начальство, на любого хозяина в этом положиться нельзя, у них надо выторговать, вырвать. Самим. Не рассчитывая на профсоюз.
>
> Чтобы торговля получилась, надо иметь свой потенциал, надо уметь работать, дело еще в качествах самих рабочих. Большинство не умеет работать на уровне сегодняшних требований, значит надо учиться, повышать квалификацию, при этом не дожидаться, как раньше, пока тебя пошлют на курсы почти насильно. Человек должен уметь работать, как в шабашках. Начинается натуральное соревнование, не такое, какое было раньше. Кто умеет, кто знает — вылезает наверх. Сейчас это еще не очень распространено. Но время идет. Будет настоящая конкуренция. Многих ребят встречали: кто устроился сам, сам создал дело. Парень, работавший, как и мы, на конвейере, ремонтирует машины. Купил «девятку». В Гатчине — свой дом, 24 сотки земли, город ему уже не нужен. «Счастлив, — говорит, — что ушел с конвейера. Там я этого не получил бы. Во-вторых, я не боюсь потерять работу. Надеюсь на себя, на свои руки. Я многому научился».

По словам рабочих, завод в этой жизненной концепции занимал свое определенное место. Но уходило в прошлое положение, когда предприятие обеспечивало все условия, а работнику оставалось только работать. Завод представал прежде всего как поле, пространство для самодеятельных действий рабочих, для «шустрения».

> «На заводе много халтур, где живые деньги крутятся. Кто не ищет, тот и не находит. Вот ребята за два часа по 400 тысяч заработали, подрядились кран ремонтировать. Было предложение на 20 миллионов. Работа, конечно, но зато и деньги. И сейчас мы ищем работу. Мы же здесь и раньше подрабатывали. За 1.5 миллиона. По вечерам. Если бы была постоянная работа, а наша сегодняшняя в качестве подработки — идеальный вариант...»

Совместные выступления, профсоюзы тоже не отрицались этими работниками. Но пока те и другие плохо организованны, неэффективны по многим причинам. Рабочим еще много надо учиться грамотной борьбе, сплачиваться. Тогда и профсоюзы заработают. Пока же положиться на них невозможно, вследствие чего и остается надеяться на себя.

> «Однажды у нас был разговор с предцехкома. Он все надеялся на политические изменения. Я ему говорю, что не верю, что какие-то силы придут и решат наши проблемы. И в профсоюз не верю. Наши заботы останутся нашими. Мы можем еще три года бегать, заниматься профсоюзной деятельностью, а потом я оглянусь назад — годы прошли, а моя семья нищая, сам я хожу в тех

же штанах. Люди не хотят объединяться. И я не буду их уговаривать. Я буду искать место сам. Я это смогу. Он говорит: „Ты что же, как одинокий волк хочешь?" Отвечаю: „С этого буду начинать. Сегодня жизнь такова. А потом, если будет возможность, можно и объединиться". Вообще, профсоюз нужен. Если бы не так, на Западе бы профсоюзы не существовали. Там они нашли себя в экономической системе. Будет время — будет профсоюз работающей организацией. Уверен, что и страна-то поднимется в конце концов.

А пока, как волк в лесу: бегай, крутись, ищи добычу! Не бегаешь — пропадешь. Иного не будет многие годы. Борьба за себя. К этому надо нормально относиться. Перестать плакать, жаловаться. Еще раз говорим, что начинается натуральное соревнование, кто умеет, кто знает — вылезает наверх. Есть много примеров...».

К этим высказываниям рабочих можно привести комментарий упомянутого ранее проф. Д. Манделя [123, 124], оценивающего поведение «индивидуалистов» с точки зрения социалистической концепции. «То, что в сегодняшней России выглядит передовой тенденцией, на самом деле является возвращением в XIX и, может быть, даже в XVIII в. Как известно, борьба рабочих за свои интересы, рабочее движение проходят несколько этапов. Первый из них — индивидуальное (или групповое) приспособление к существующим реалиям как неизменным. Здесь рабочие друг с другом соревнуются, находят для себя относительно лучшие места, но в целом положение всех ухудшается в угоду работодателям, при этом — во многом благодаря соревнованию. Когда кировские рабочие говорят о соревновании, о „шустрении" как идеале, они показывают, что совсем сдались капиталистической идеологии, их „прогрессивный" путь — это, скорее, сдача противнику. Они занимаются не партизанщиной, а приспособлением к новому строю. Они стали носителями идеологии „новых русских" в рабочей среде, всецело принимают новые реалии, и их установка на индивидуальное приспособление, соревнование друг с другом — это выживание за счет других рабочих. Вообще, у них мешанина в голове.

Они не понимают, что более эффективна, исторически прогрессивна коллективная борьба. Здесь можно выделить два пути. Вначале осуществляется борьба за улучшение экономического и правового положения трудящихся в рамках существующей социально-политической системы; это то, что называется тред-юнионизмом. Более продвинутый путь — борьба за фундаментальные изменения системы (за социализм или, для начала, за ограничение власти капитала) в экономике и государстве. На этом пути рабочий класс становится подлинным субъектом общественной жизни, истории. На заводе считающие себя передовыми рабочие отвергают не только третий путь, но и тред-юнионизм, который во всем мире является наиболее распространенным.

Разумеется, в реальной жизни развитие не идет прямолинейно, этапы перемешиваются, формы действий переплетаются. Борьба за зарплату и за частичные реформы не исключает борьбы за перемену всей системы. Любая борьба, в которой участвует весь рабочий класс или значительная его часть независимо от поставленных целей, является уже политической. В истории развитие рабочего движения имеет много градаций. В зависимости от ситуации даже очень развитое рабочее движение может быть отброшено назад, на первый этап (например, в Бразилии) или, наоборот, продвигаться быстро от первого этапа к третьему (например, в России в 1903—1917 гг.). В России сегодня тот случай, когда рабочее движение, вспыхнув в начале перестройки, проявившись в современной форме, откатилось на уровень раннего капитализма» [161].

При всей необычности позиции рабочих и отрицательной оценке ее Д. Манделем в действиях бригады просматривается проявление тенденции. Рабочие стремятся отходить от традиционной позиции защиты, по сути дела — обороны, переходят к нападению, к «мужской роли», к позиции стороны, осуществляющей свой собственный выбор. Они сами создают ситуацию, в которой уже не столько наемные работники, сколько «работовзятели», предприниматели в рабочей среде. Они выступают субъектами трудовых отношений, действующими на базе так называемого человеческого капитала, концепцию которого заводской комитет профсоюза взял на вооружение [162].

В самой значительной части позиция «надеяться на себя» реализуется в переходах на другое место работы, которых мы касались выше. При распространении индивидуалистической позиции и перемещения становятся все более распространенными. Они оказываются основным способом проявления «собственных сил». Происходит диверсификация рабочего движения в «движение рабочих». Можно сказать, что переходы становятся превращенной формой рабочего движения, поскольку являются массовыми, содержат элементы протеста против существующего положения, включают даже взаимодействие, взаимопомощь (в подыскании мест, осуществлении переходов).

Определенное место в ориентациях на действия занимали обращения в органы власти, суды, КТС с целью правового решения вопросов, получения помощи, защиты. Анализ реальных действий в этом направлении по Санкт-Петербургу и отдельным предприятиям показывает, что на практике обращения в названные органы редки, сами эти организации играют незначительную роль. По своему характеру обращения, очевидно, не относятся к проявлениям рабочего движения.

Обращения в КТС, суды мы уже рассматривали (в разделе «Право на трудовые споры»). Здесь коснемся обращений в органы власти, деятельности трехсторонней комиссии на примере Санкт-Петербурга, (время анализа — 2001 г.).

Орган власти, непосредственно занимающийся вопросами социально-трудовых отношений, — Комитет по труду и социальной защите населения городской администрации, имеет в своем составе несколько управлений (по охране и условиям труда, социальному развитию, социальному партнерству), является, в принципе, авторитетным органом, способным влиять на положение рабочих. Комитет выполняет в основном консультативно-методическую роль, разрабатывает нормативы, положения, потребительские бюджеты, ведет регистрацию коллективных договоров, участвует в деятельности Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; в реальную деятельность предприятий Комитет практически не вмешивается. Комитетом были проведены проверки коллективных договоров: 6 — в 1997 г., 18 — в 1998 г., но, по признанию самого комитета, это капля в море.

Опрошенные рабочие о деятельности Комитета не информированы и не обращались в него ни по каким вопросам.

Не менее авторитетным государственным органом является Федеральная инспекция труда по Санкт-Петербургу и Ленинградской области. Положение об инспекции предусматривает широкий круг ее функций и полномочий по соблюдению законности главным образом в области охраны труда. Инспекция имеет право «приостанавливать работу производственных подразделений, оборудования», «главный инспектор имеет право приостанавливать деятельность организаций». Но, по высказываниям руководства, инспекция «в настоящее время ослаблена», 100 инспекторов приходится на 140 тыс. организаций, способна только участвовать в разбирательстве несчастных случаев на производстве. Учет и анализ нарушений, состояния условий труда инспекция не ведет. Инспекция отмечает, что в большинстве случаев работники сами соглашаются на нарушения (например, женщине оторвало пальцы на штамповке; когда стали разбираться, обнаружилось, что с согласия работницы не оформлен трудовой договор, вследствие чего нет оснований для начисления компенсаций). Инициативные обращения рабочих в инспекцию происходят лишь в исключительных случаях («особо грамотными и дотошными» работниками).

Трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, составляющая и контролирующая выполнение регионального соглашения, должна задавать общую трудовую политику в регионе. Участники комиссии со стороны профсоюзов отмечают важную роль данного органа в обеспечении признания профсоюзных организаций в качестве субъектов регулирования трудовых отношений, в то же время считают, что соглашения носят в основном формальный характер, обязательства сторон не выполняются. Так, в 2000 г., вопреки обещаниям и несмотря на протесты профсоюзов, городскими властями были повышены тарифы на жилищно-коммунальные услуги, электроэнергию и др. И комиссия не смогла повлиять на решение администрации города.

Названные организации не выделяют и не рассматривают положение рабочих как социально-профессиональной группы, требующей особого внимания («не доходят» до этого). Такая позиция — характерная черта их деятельности. В целом можно заключить, что и Федеральная инспекция труда, и Трехсторонняя комиссия оказывают незначительное влияние на реализацию социально-трудовых прав рабочих.

Отдельно рассмотрим **протестные** действия рабочих, с которыми чаще всего отождествляют рабочее движение, но которые, очевидно, не являются его единственными проявлениями. Представление о формах и долевой части наиболее распространенных протестных действий дает табл. 4.3.

На первом месте стоят забастовки. Их доля наибольшая (среди других форм). Но она невелика, если учитывать, что в принципе эта самая эффективная форма должна бы быть основной (а не в 1/3).

Таблица 4.3

Формы протестных действий

Формы действий	Долевая часть, %
Забастовки	33
Голодовки протеста, в том числе с участием членов семей, детей	16
Митинги, шествия	12
Письма, обращения, заявления	10
Перекрытие трасс, улиц	8
Пикетирование учреждений	7
Взятие в заложники руководителей	3
Взятие предприятия под контроль (оккупация)	2
Собрания, конференции, съезды	1
Прочие (захват морских судов, угроза «взорвать шахту», самоубийства и т. п.)	8

Уровень и динамику забастовок отражает таблица 4.4. Здесь мы выделяем из общего числа забастовки в тех отраслях, где наиболее вероятно участие рабочих.

Если взять забастовки в выделенных нами отраслях, то по их числу Россия находилась на уровне таких стран, как Канада, Англия, Япония. При учете спокойного состояния экономики в западных странах и кризисной ситуации в России (плюс численности населения) уровень забастовочной активности в последней выглядит низким; он в 2—5 раз ниже, чем в Италии. Правда, Россия по числу забастовок в десятки раз превосходит США, Францию и Швецию. Однако по числу участников — рабочих, вовлеченных в выступления, США находились на уровне с Россией, а в отдельные годы и превосходили ее, т. к. там нередко происходили общенациональные выступления, в то время как в России забастовки обычно локальные. Нередко Россию сопоставляют с латиноамериканскими странами. Тем не менее в Бразилии уровень забастовок и число участников в 1990-е гг. были в 2—5 раз выше, чем в России. Отличие России состоит еще в том, что здесь в конце 1990-х—начале 2000-х гг. забастовочная активность резко упала, что не наблюдалось ни в одной из упомянутых стран [163].

Традиционно забастовки являются самым действенным методом борьбы рабочих за свои интересы. Но в России в период реформ они часто оказывались неэффективными ввиду кризиса производства. В условиях отсутствия загрузки бастовать было бесполезно; работодатели в такой ситуации не несли потери, т. к. предприятие нередко все равно стояло; иногда администрация

Таблица 4.4

Забастовки в 1990-е—начале 2000-х гг.*

Годы	Всего	В промышленности	В строительстве	На транспорте и связи	Итого по выделенным отраслям
А. Число предприятий, на которых прошли забастовки					
1990	260	199	10	10	219
1991	1755	324	16	44	384
1992	6273	63	14	68	145
1993	264	176	45	13	234
1994	514	209	8	8	225
1995	8856	220	11	25	256
1996	8278	527	34	28	589
1997	17007	272	38	84	394
1998	11162	228	24	34	286
1999	7285	21	5	6	32
2000	817	7	—	4	11
Б. Численность работников, принимавших участие в забастовках, тыс. человек					
1990	99.5	85.2	1.8	0.9	87.9
1991	237.7	159.4	2.4	6.9	168.7
1992	357.6	37.5	2.7	13.4	53.6
1993	120.2	109.6	6.7	2.4	118.7
1994	155.3	115.0	1.3	1.3	117.6
1995	489.4	144.4	5.2	9.2	158.8
1996	663.9	365.6	8.5	5.8	379.9
1997	887.3	184.3	9.2	16.4	209.9
1998	530.8	122.7	4.2	5.4	132.3
1999	238.4	8.7	1.2	0.9	10.8
2000	30.9	1.9	—	2.3	4.2

* Труд и занятость в России: Стат. сб. Госкомстат России. М., 2001. С. 261.

даже приветствовала забастовки, так как они избавляли ее от необходимости платить за простой.

Большое место занимают демонстрационные и страдательные формы протеста, среди них прежде всего голодовки, занимающие по удельному весу второе место после забастовок. Голодовки нередко отличались драматичностью; в сообщениях прессы немало случаев попадания людей в больницы в результате голодания. Распространенность голодовок представляется парадоксальной в условиях, когда, казалось бы, имеются другие, наступательные и не такие опасные, методы действий. Парадоксальным выглядит также широкое распространение демонстрационных форм протеста (митингов, шествий, пикетов, обращений и т. п.). Демонстрационные действия, как правило, не достигают каких-то конкретных результатов (и не рассчитаны на них). Они служат средством проявления недовольства, хотя бы «привлечения внимания к бедственному положению», для профсоюзных организаций — демонстрацией их активности.

Очевидно, в значительной мере и демонстрационные, и страдательные формы протеста получили распространение ввиду упомянутой неэффективности традиционных забастовок.

В середине 1990-х гг. появились жесткие методы борьбы в виде перекрытия автомобильных и железнодорожных магистралей, улиц, взятия в заложники руководителей, захвата судов, административных зданий и т. п. Их применение тоже было обусловлено неэффективностью традиционных способов действий рабочих (забастовок, угроз забастовки). Только такими методами оказывалось возможным и «привлекать внимание», и достигать каких-то результатов.

Фактически формой протеста, когда люди «протестуют ногами», стали переходы с одного предприятия на другое.

Важно отметить, что кроме просто протестных рабочие применяли и протестно-конструктивные методы действий, частично уже упомянутые (установление рабочего контроля, создание предприятий с коллективной собственностью, включение рабочих через профсоюзы в управление акционерными обществами). По данным интервью, частота появления таких действий увеличивается.

Особенностью российского рабочего движения периода реформ являются причины выступлений рабочих. Спектр причин достаточно большой и меняющийся по времени (протест против низкого уровня заработной платы, грубости руководства, развала, растаскивания, распродажи предприятия и т. п.). На первом этапе, в конце 1980-х—начале 1990-х гг., коллективные действия рабочих преследовали в основном широкие экономические, а также политические цели. Деятельность рабочих организаций, от стачкомов, рабочкомов на предприятиях до региональных типа Союза трудящихся Кузбасса, была сильно политизированной, в частности направленной на преодоление монополии КПСС на власть.

В середине и второй половине 1990-х гг., в период экономического кризиса, коллективные действия рабочих, деятельность рабочих организаций представляли собой почти исключительно протест против задержек заработной платы (по нашим данным — в 90 % случаев, по данным А. М. Кацвы — в 97.8 %) [164]. Проблема ликвидации задолженностей заслоняла все другие вопросы. При проведении акций протеста по поводу задержек зарплаты попутно выдвигались и широкие экономические и политические требования. Но они оказывались «дежурными» и провозглашались лишь в связи с задержками заработной платы. На последнем этапе, как отмечалось, наблюдается переход к более «солидным» при-

чинам; распространение получили выступления против неэффективных (частных) владельцев, в т. ч. иностранных; но задержки зарплаты как причины акций протеста продолжают лидировать.

Характерно, что требования забастовщиков формулировались менее четко, чем причины протеста. Нередко в сообщениях о выступлениях они вовсе не назывались. Чаще всего они не оформлялись и в каких-то документах. Можно также отметить, что спектр требований нередко был шире причин и претензии при этом предъявлялись обычно к высшим инстанциям; к экономическим требованиям, как правило, присоединялись политические. Требования были направлены, как правило, в адрес контрагента, находящегося на более высоком уровне, чем виновник конфликта. Стандартным адресатом являлись органы власти. Сплошь и рядом при задержке зарплаты на предприятии звучало требование отставки правительства, президента. По своей направленности акции протеста олицетворяли противостояние скорее не между наемными работниками и работодателями, а между «трудящимися» (трудовыми коллективами) и властью.

Масштаб выступлений был самым различным. Значительную часть акций (около 20 %) составляли крупные выступления, иногда охватывавшие город, целый регион (пример — всекузбасская забастовка 1997 г.). Наибольшим количеством участников характеризовались выступления трудовых коллективов отдельных предприятий (более 40 %), а также групп работников (18 %).

Состав участников характерен для российского рабочего движения. В основном рабочие выступали в составе трудовых коллективов вместе с населением городов, особенно на начальных этапах, поэтому состав участников был смешанным. Чисто рабочие акции составляли лишь 15 %, табл. 4.5.

Разумеется, и в смешанных выступлениях в число участников входят рабочие (надо иметь в виду также нечеткость формулировок в сообщениях о забастовках). И все же данные подтверждают высказанное ранее утверждение, что рабочее движение «спрятано» в общей протестной активности — среди участников движения трудовых коллективов.

Таблица 4.5

Состав участников акций протеста

Категории участников	Удельный вес, в %
«Работники», «трудовой коллектив предприятия»	45
«Население» городов	22
«Профсоюз», члены профсоюза	18
«Рабочие»	15

Сложен вопрос о связи реальных действий рабочих с изменениями в их положении, с этапами, событиями в ходе реформ (например в связи с дефолтом 1998 г.).

Из теории общественных движений известно, что и абсолютная, и относительная депривации не являются прямыми предпосылками возникновения движения [165]. Наши данные подтверждают это правило, хотя, разумеется, его нельзя абсолютизировать и механически переносить в специфические российские условия. В целом процесс изменения положения рабочих и динамики РД не совпадают. На практике положение рабочих с начала 1990-х гг. (с началом радикальных реформ и кризиса производства) имело тенденцию ухудшения по крайней мере по основным параметрам. Проявлениям рабочего движения свойственна иная, противоречивая общая динамика. Наиболее массовые (и радикальные) выступления рабочих на первом этапе РД (в начале перестройки) происходили на фоне отнюдь не худшего положения рабочего класса в то время (гораздо лучшего по сравнению с последующим. По мере ухудшения положения рабочих проявления их активности не следовали за динамикой положения, не усиливались пропорционально. Во второй половине 1990-х гг. в отдельных случаях наблюдалась скорее обратная связь — чем сложнее оказывалось положение, тем более неактивными становились люди. Нередко ухудшение положения вызывало состояние психологической подавленности. При этом сохранялся постоянным настрой на выступления (как показатель недовольства), но реальные действия сокращались. Уменьшение протеста в конце 1990-х—начале 2000-х гг. не означает, что в это время резко улучшилось положение рабочих.

Анализ связи выступлений с **отдельными** изменениями в положении рабочих показывает, что рабочее движение практически не реагировало на наиболее существенные депривации — массовые сокращения кадров, хроническую неполную занятость, падение жизненного уровня, отстранение рабочих от какого-либо участия в делах предприятия. Автору известен только один локальный на уровне коллектива подразделения предприятия случай прямого протеста рабочих против сокращений, обычно же люди, по выражению одного респондента, «шли под нож сокращений покорно, молча, как бараны». С шахтерами в этом случае поступали весьма круто: шахта закрывалась и весь персонал, в т. ч. имевшие право на оставление на работе, увольнялся. И ни одна шахта не взбунтовалась именно по поводу сокращения. Требования относительно занятости включались в резолюции, например всероссийских профсоюзных акций протеста. Но они были «дежурными» (как, впрочем, и другие претензии). Выдвигались также требования о повышении размера заработка (в числе других), однако их статус был таким же «дежурным», они касались в подавляющем большинстве минимального размера заработка (МРОТ), который вообще-то реально никого не трогал. Неизвестны акции по поводу именно повышения заработной платы. Ухудшение условий труда,

профессионального роста, социального страхования, оплаты простоев, сверхурочных не вызывали выдвижения даже формальных требований. Уже отмечалось, что падение уровня жизни после дефолта 1998 г. не вызвало волну забастовок или иных протестных акций против такого резкого и глубокого ухудшения материального положения. В том году, после августовского дефолта, проводилась профсоюзная акция протеста (7 октября). Но она была плановой, не намного более многочисленной, чем предыдущие подобные действия и осталась такой же формальной, как и все другие. Шахтеры же, стоявшие, как известно, пикетом у Дома правительства в это время, бывшие в состоянии встать во главе широкого протеста (и инициировать его своим примером) даже сняли пикет в самый «интересный момент», накануне ожидавшегося мощного выступления трудящихся с предполагавшейся авангардной ролью шахтеров.

А. М. Кацва также отмечает неоднозначность связи между положением рабочих и их протестной активностью, в т. ч. в форме «рельсовых войн». Он полагает даже, что объективных причин для начала «шахтерских волнений» (перекрытия железнодорожных и автомагистралей) в тот период не было. Инициатива выступлений принадлежала политическим партиям; они, в частности, предложили идею создания общественных комитетов спасения (городов), которые должны были брать на местах власть в свои руки [166]. Фактически решающим фактором стало наличие координирующих организаций.

Из всех видов протестной активности забастовки в какой-то мере соотносимы с динамикой положения рабочих. Но и здесь связь неоднозначная. Во-первых, забастовочные выступления как и другие акции протеста тоже были реакцией почти исключительно на один вид депривации (те же злополучные задержки зарплаты). Во-вторых, забастовки происходили далеко не во всех случаях задержек. По данным Госкомстата, если сопоставить количество предприятий, на которых происходили задержки зарплаты (например, в 1999 г. на 24.4 тыс. предприятий промышленности, строительства, транспорта) с числом забастовок в этих же отраслях (32 забастовки в том же году) [167], можно увидеть, что протестовали работники лишь на 1 из 800 предприятий, «имевших задолженность по заработной плате» (в 0.1 % случаев). Правда, эта цифра отражает число регистрируемых забастовок; кроме них были и не учитываемые акции протеста, но их тоже немного. Сами рабочие на вопрос «Какие протестные действия вы предпринимали против задержек заработной платы?», отвечают: 1 % — «обращались в суд», 4 % — «организовывали акции протеста», 6 % — «обращались в профсоюз», 22 % — «ругались про себя», остальные — «никак не протестовали». В результате пик забастовок не соотносится четко с пиком задержек; наивысшая задолженность в промышленности приходится на 1997—1999 гг., а наибольшее число забастовок — на 1996 г. [168]. Для забастовок, очевидно, важнейшую роль играли политические возможности, в частности, законодательное упрощение условий объявления забастовок в 1996 г., активизация деятельности профсоюзных, политических организаций.

Таким образом, подтверждается вывод о неоднозначности роли положения рабочих в качестве предпосылки рабочего движения, о существовании других факторов последнего.

Из всех факторов отдельно отметим роль политических возможностей, идеологии, организации действий и координирующих их организаций, лидеров.

Роль уже неоднократно упоминавшихся политических возможностей в виде социального контроля, права, правоохранительной деятельности (и соответствующих органов), практической политики властей подчеркивает западная социология общественных движений. Эта детерминанта (как будут реагировать власти) может перевешивать все остальные. Особенно важное значение придается политическим возможностям в парадигме мобилизации ресурсов. Наличие политических возможностей определяется степенью открытости политической системы, стабильности расстановки политических сил, наличием союзников движения [169]. Очевидно, это справедливо и для российских условий, особенно начального периода. Можно сказать, что забастовки появились тогда, когда открылись политические возможности, когда власть не стала (или уже не смогла) прибегать к жестким мерам подавления рабочих выступлений (как это было в Новочеркасске). В последнее время политические возможности формально остаются открытыми. В то же время имеются случаи привлечения к ответственности организаторов акций, в частности, в Кузбассе, за нарушение правил объявления забастовок. Предусмотренная законом сложная процедура разрешения коллективных трудовых споров фактически блокирует возможность проведения забастовок «по правилам». Таким образом, политические возможности на деле оказываются урезанными и в этом одна из первых причин снижения социальной активности рабочих в начале 2000-х гг.

Значение солидарности как фактора мобилизации в общественных движениях подчеркивают западные социологи. «Солидарность составляет суть коллективности общественного движения», отмечают они. Она выполняет функции содействия притоку людей в движение, объединению их усилий, формированию отношений товарищества и кооперации вместо доминирующих в обществе конкуренции и соперничества [170]. Особенно это характерно для рабочего движения.

Солидарность сыграла первостепенную роль на первом этапе российского РД. Это отмечают и исследователи, и сами рабочие. Забастовки первой волны распространялись со скоростью пожара не только вследствие сходства условий, проблем рабочих, открывшихся политических возможностей и т. д., но и в силу солидарности, заражения, стремления не только заявить о себе, оказаться в

общих рядах, но и оказать поддержку другим. Забастовки солидарности были распространенным явлением. Многие другие факторы либо слабо проявлялись, либо действовали скорее в противоположном направлении. Проявления же солидарности присутствовали практически во всех выступлениях. Так, И. Г. Шаблинский, описывая быстрый, лавинообразный процесс распространения забастовок шахтеров с предприятия на предприятие в 1989 г., отмечает, что он происходил по принципу поддержки, солидарности и приводит типичную мотивировку шахтеров: «Поддержать мужиков. Они встали, а мы?» Солидарность преодолевала и страх [171]. На Кировском заводе, если один участок на тракторосборочном конвейере объявлял забастовку, к нему присоединялся весь цех, а затем и тракторный завод. Сами рабочие говорят о солидарности как первом мотиве участия в актах рабочего движения, помогавшем преодолевать страх, пассивность, неорганизованность.

Из интервью:

«Я не мог не включиться, так как рабочие цеха встали на забастовку». «Тогда мы чувствовали себя коллективной силой, знали, что если кто-то из наших выступает, то его надо поддержать. Даже если меня это лично и не касается».

Солидаризации способствовала и сохранившаяся на первом этапе по принципу социальной инерции прежняя идеология рабочего класса. Хотя и формальная, официозная, социалистическая идеология позволяла все же рабочим ощущать себя классом, солидарностью (по Н. Луману), субъектом истории, требовала проявления определенных качеств и в числе первых — сплоченности, взаимопомощи. Это отмечают рабочие-респонденты, говоря, что «на солидарности, поддержке друг друга мы были воспитаны».

При этом работала не только внутренняя (групповая, классовая), но и широкая солидарность, ощущение взаимосвязи с другими социальными группами. Рабочие, как отмечалось, выступали обычно с широких позиций, за весь трудовой коллектив, за всех трудящихся, выдвигая широкий круг требований; в движении трудовых коллективов рабочие играли роль авангарда.

Общий подъем социальной активности также действовал через интергрупповую солидарность.

Как на первом этапе солидарность была важнейшим ресурсом мобилизации, так и ее дефицит на последующих этапах стал фактором разрушения рабочего движения изнутри. Подавляющая часть акций последнего времени — это изолированные, разрозненные выступления, особенно на уровне групп работников, трудовых коллективов. Солидарная поддержка в регионе была отмечена в 6, поддержка отраслевых профсоюзов — в 5 случаях (из 100). Дефицит солидарности обычно объясняют ростом внутренней дифференциации социальной группы рабочих (приводилось, например, убеждение М. И. Воейкова). Разумеется, разница в положении играла свою роль. Но, по нашим наблюдениям, дифференциация действует не так прямолинейно, как представляется, и дело не только в ней. Так, солидарное недовольство, единую готовность участвовать в акциях протеста проявляют рабочие разных групп, находящихся далеко не в одинаковом экономическом положении. В то же время нередки ситуации, когда рабочие, находящиеся в одинаковых условиях, заинтересованные в одном и том же, не поддерживают друг друга. В своих очерках мы приводили весьма наглядный пример, когда одна бригада рабочих остановила работу, требуя выдачи задержанной заработной платы. Но никто из рабочих того же цеха не поддержал забастовавших, хотя задолженность зарплаты касалась всех. Когда рабочие одного цеха заявили протест против сокращения численности, они даже не рассчитывали на поддержку других цехов (она и не последовала, хотя и другие находились в положении ожидающих сокращения); протестующие намеревались обратиться скорее к международным профсоюзным организациям за поддержкой. Вместе с тем в Петербурге во время конфликта на Выборгском ЦБК солидарные акции протеста (и сбор средств в помощь рабочим комбината) провели профсоюзы нескольких предприятий, находившихся в то время в другой ситуации. Разрушение идеологических установок общности интересов, групповой взаимопомощи в любых обстоятельствах — вот что гасило солидарность. Рабочие отмечают, что они перестают ощущать себя единой общностью, способной как-то повлиять на ход событий.

При этом опрошенные, с одной стороны, признают необходимость совместных действий («только совместные действия могут быть успешными», «в одиночку ничего не добиться» и т. п.), с другой — тут же говорили, что на поддержку рассчитывать не приходится, коллектива не стало, все предпочитают действовать в одиночку и т. п. Например, одной из внушительных акций протеста по поводу задержки зарплаты были стихийные митинг и демонстрация рабочих завода «Авиастар» в Ульяновске [172]. Примечательно, что рабочие других предприятий города не присоединились к акции, хотя они находились в таком же положении. Председатель профсоюза возмущался:

«Что получается? Один завод выступает — остальные молчат, ждут: а может они добьются, и мы в это время прорвемся. И даже на отдельном заводе на митинг идут единицы, те, которые во что-то верят, а остальные стоят в стороне и ждут, что выйдет...» [173].

Дело доходило до негативного отношения к солидарности. Так, в интервью с рабочими петербургских предприятий мы постоянно наталкивались на отрицательное отношение к забастовкам шахтеров и соответственно на отсутствие желания поддержать их хотя бы в словесной форме. В свою очередь, шахтеры объявляли забастовки без расчета на понимание со стороны населения города [174], сталкивающегося с такими же проблемами.

Роль идеологии как фактора рабочего движения также проявилась сильнее всего на первом его этапе. Западные концепции считают идеологию необходимым компонентом общественного движения, приписывают ей ряд функций (формулировка, оправдание, систематизация и хранение ценностей движения, его целей, критика существующего порядка, определение представлений о тактике и политике движения и др.). Ценности, цели, нормы, мифы, доктрины, зафиксированные идеологией, являются цементирующей базой создания корпоративного духа движения, солидарности его членов, мощным фактором мобилизации [175].

Российский рабочий класс был вооружен развитой, культивируемой идеологией, включающей в себя цели прежде всего высшего порядка. И хотя, как известно, эта идеология имела мессианский, официозный характер, она все же сыграла важную мобилизующую роль на этапе пробуждения рабочего движения. Уже приводились высказывания рабочих о воспитании их в духе ответственности за происходящее в стране. Притом ответственность связывалась скорее не с правом «командовать», а рассматривалась как обязанность, общественный долг.

Крушение прежней идеологии при отсутствии новой повлекло за собой и отмеченное разрушение рабочей солидарности.

К числу основных факторов РД принадлежит и организация действий, наличие рабочих организаций, лидеров. По поводу их значения снова сошлемся на концепции западной социологии общественного движения (ОД). Она утверждает: «Организация — один из главных ресурсов движения»; «Всерьез говорить о движении можно лишь тогда, когда оно имеет организационную основу»; «Организационное ядро движения делает его рациональным коллективным субъектом» [176]. Лидерство рассматривается как «решающий фактор мобилизации в общественных движениях». Лидеры разрабатывают идеологию движения, распространяют и популяризируют ее, проводят агитацию, воодушевляют массы на действия, вырабатывают стратегию и тактику движения [177]. Организация и лидерство рассматриваются в парадигмах и коллективного поведения, и коллективного действия (мобилизации ресурсов); в последнем они фигурируют как основные внутренние ресурсы ОД. Особенно велика роль лидера в так называемой антрепренерской модели мобилизации ресурсов, где лидеры являются созидателями и организаторами движений [178].

В российских условиях роль этих факторов особенно заметна. На первом этапе имели место (а иногда и преобладали) стихийные выступления. В дальнейшем возникновение, осуществление реальных действий все больше зависело от того, имеются ли инициаторы и координаторы, «поднимающие народ», организующие людей вокруг себя. Особенно важна функция взятия лидерами, организациями на себя ответственности за возможные последствия выступлений (преследование, «зажимание» участников).

Но, парадоксально: с ростом потребности в организаторах усиливался их дефицит. Рабочие организации типа стачечных, рабочих комитетов, многочисленные на этапе возрождения и подъема рабочего движения, имели временный характер своего существования и с прекращением акций протеста распадались или существовали формально. В 2001 г. более 50 % опрошенных отводили рабочим организациям (и возглавляемым ими выступлениям рабочих) незначительную роль, в то же время 40 % считали, что через эти организации и действия можно реализовать некоторые права рабочих. На практике обратиться к этим организациям и действиям предпочтут, как оказалось, немногие. Традиционные профсоюзные организации рабочие не считали своими, альтернативные — оставались немногочисленными по членству в союзах (подробнее о профсоюзах — далее). Некоторые организации особенно первой волны, числясь рабочими, на деле существовали «сами по себе».

Особенно сложно обстояло дело с широкими организациями, координирующими действия рабочих в масштабах региона, отрасли, страны и превращающими отдельные выступления в организованное рабочее движение. У шахтеров роль таких организаций выполняли профсоюзы, показавшие способность на деле объединять действия рабочих всей отрасли, страны, региона (из альтернативных — известный НПГ со штабом-правлением в Москве и отделениями во всех горнодобывающих регионах). У рабочих других отраслей лишь новые профсоюзы брали на себя функции координации протестной деятельности в широком масштабе.

Правда, существуют региональные и даже общероссийские организации определенного типа, называющие себя рабочими. Как правило, они есть в крупных городах (в Санкт-Петербурге даже две, в Москве — четыре). Это Совет рабочих Ленинграда, Союз рабочих Москвы, Межрегиональный союз рабочих московского региона, Совет трудящихся Сибири, Российский комитет рабочих со штаб-квартирой в Нижнем Новгороде и др. Союзы имеют печатные органы, проводят конференции, съезды, принимают резолюции. Но в основном это структуры, созданные левыми партиями (главным образом РКРП), для патронажа над рабочим движением. Как пишет левая газета «Перспектива», «несмотря на громкое название, это... обычные для современного „коммунистического" движения формальные организации, никакого отношения к рабочему движению не имеющие. На съезды советов рабочих собирались обычно партийные активисты, среди которых действующие рабочие лидеры встречались крайне редко» [179]. Правда, автор отмечает, что «жизнь не стоит на месте», на последнем съезде «в зале наряду с привычными уже партийными активистами были и настоящие рабочие, прибывшие с передовой классовых битв»; рабочие договорились о совместных действиях. В определенных ситуациях данные организации могут стать реальными координационными центрами.

Политическими рабочими организациями номинально считаются коммунистические: РКРП, в какой-то мере — КПРФ, создан-

ная альтернативными профсоюзами Партия труда. Однако реально участие рабочих в этих партиях незначительно, и сами партии имеют опору в среде рабочих лишь на отдельных членах своей партии. Из самих опрошенных нами рабочих на вопрос «Какая политическая организация (партия) отражает интересы рабочих?» КПРФ называли 3 %, РКРП — 1 %, единицы отмечали ЛДПР, «Яблоко», «Единство» («Единая Россия»); 90 % опрошенных не назвали никакой партии. В упомянутой газете «Перспектива» автор отмечал: «Прошедший съезд (рабочих) показал, что в России давно назрела потребность в пролетарской партии. Но возможно ли преобразовать существующие партии в рабочие, революционные организации? Судя по всему — нет» [180].

Таким образом, координация отдельных выступлений, согласованность коллективных действий внутри региона, отрасли, и тем более страны, как правило, отсутствовала. Исключение представляли выступления в горнодобывающих регионах и всероссийские акции протеста, организуемые в 1990-е гг. профсоюзами. Но последние, скорее, не рабочие действия, а именно профсоюзные «мероприятия»; их высокую формальность, если можно так выразиться, мы отмечали при анализе 3-х наиболее массовых акций (результаты отражены в очерках) [181].

С лидерами из рабочей среды дело обстояло не лучше, чем с организациями. На начальном этапе движения они появлялись. Но, как правило, быстро уходили либо во власть, либо в бизнес, становились предпринимателями, «красными начальниками». На низовом уровне наиболее активные, инициативные рабочие уходили с промышленных предприятий или просто отходили от роли активистов, председателей стачкомов, рабочкомов, цехкомов, предпочитая статус рядовых рабочих. Не выделилось ни одного рабочего лидера, известного по всей стране. Рабочие обычно опасались быть неформальными лидерами, стремились приобрести какой-либо официальный статус (депутата, председателя профсоюза и т. п.), а войдя в институциональную роль, переставали быть рабочими лидерами. В итоге российское рабочее движение оставалось «обезглавленным»; это обусловило в значительной мере и названные дефицит солидарности, отсутствие четких целей.

В контексте рассмотрения факторов РД коснемся отдельно известной причины протестной активности рабочих, неоднократно упоминавшейся в качестве «злополучной» — задержки выплаты заработной платы. Этот фактор был фактически определяющим и характеризующим российское рабочее движение периода радикальных реформ, придающим ему большую специфичность.

С одной стороны эта причина выглядит легковесной, несерьезной, достойной саркастического отношения, поразительной, вместе со всей ситуацией с задержками, по мнению некоторых респондентов — просто шизофреничной. Поражает распространенность задолженностей, безнаказанность, буквально беспардонность работодателей, реформаторов, экономических (да и политических)

властей, допускавших такое массовое явление, и одновременно — покорность, смирение, можно сказать, пришибленность работников, начинавших протестовать только при появлении такой крайней депривации, да и то, как отмечалось, в одном случае из восьмисот. Беспардонность, с одной стороны, и терпеливость с другой, здесь дополняли друг друга.

Задолженности рабочим по зарплате заслонили собой, как говорилось, более существенные проблемы (уровень той же оплаты труда в первую очередь), деформировали рабочее движение, сделали его в определенной мере ущербным. Вместо того, чтобы бороться за «достойную оплату труда», рабочие воевали под лозунгом: «Отдайте заработанное!» Не фиксируя внимание на мизерности этого «заработанного» и других лишениях, РД оказывается переменной величиной (производным) от задержек. Действительно, несвоевременные выплаты, если бы их не существовало, надо было придумать, чтобы отвлечь внимание наемных работников от настоящих, серьезных проблем (номенклатурной приватизации, безработицы, падения жизненного уровня и др.).

С другой стороны, если руководителей всех уровней трудно оправдать, то рабочих можно понять. Для них, живущих «от получки до получки», невыплаты заработной платы вовремя были наиболее острым, нетерпимым лишением и, естественно, они реагировали на них в первую очередь. С точки зрения рабочих, речь шла скорее не о заниженных требованиях, а о первоочередной реакции на непереносимые депривации. Задержки были крайней чертой, за которой кончается потенциал терпения. Рабочие не упускали из виду другие параметры своего положения, только выдвигали на первый план задолженности как требующие немедленного устранения. Они понимали ситуацию в целом и в силу этого обращали требования не только к своей администрации, но и к правительству страны, ответственному за положение в экономике, ход реформ. Как отмечалось, попутно выдвигались и другие, широкие требования, хотя и с оттенком «дежурности». Дело еще в характере причины в том смысле, что она проста, понятна, убедительна, бесспорна, здесь не нужно доказывать справедливость требований; борьба за возвращение долгов объединяла людей.

Задержки зарплаты были концентрированным выражением тяжести положения рабочих. Они также представляли собой удобный повод мобилизации недовольства и проявления активности для лидеров, профсоюзных организаций; эта, как бы «несолидная» причина, выступала предпосылкой массовых протестных акций вплоть до региональных, отраслевых забастовок, продемонстрировавших размах, силу рабочего сопротивления, показавших, что нельзя доводить людей до крайности. Не будь задержек, возможно, таких выступлений не произошло бы. На следующих этапах крайней чертой может стать и низкий уровень материального положения, бесправие в жизни.

Использование профсоюзной формы организации коллективных действий, развитие «профсоюзной составляющей» РД можно также отнести к факторам реальных действий. Рассмотрим этот фактор отдельно ввиду его особого значения.

Профсоюзы, в принципе, как известно, являются основной формой организации коллективных действий рабочих. Право на существование организаций, выражающих их интересы, объединяющих усилия, выступающих представителями наемных работников, завоеванное, как отмечалось, в длительной и упорной борьбе, не потеряло свою актуальность и в настоящее время (так же, как и необходимость поддерживать его, завоевывать вновь и вновь). Во всем мире (по крайней мере в странах классического капитализма) рабочее движение (там, где оно есть) в настоящее время осуществляется почти исключительно в профсоюзной форме (и не обязательно через чисто рабочие профорганизации), хотя к профсоюзам есть много претензий по поводу их зависимости, продажности, отрыва от работников, бюрократизма в деятельности. Главным методом борьбы при этом выступает заключение (и контролирование) коллективных договоров. Забастовки (и иные акции протеста) привязаны к коллективно-договорной деятельности, используются как способы давления при заключении и осуществлении договоров (при недостижении договоренности или невыполнении обязательств со стороны работодателя). В США 75—85 % забастовок проводится в связи с колдоговорами [182].

Так, во Франции профсоюзы добились от правительства проведения реформы трудового законодательства; рабочее движение через профсоюзы в ФРГ, Австрии добилось успехов в реализации права на действительное участие трудящихся в управлении производством, предприятиями, ограничивающее власть монополий; в США, в плане развития «промышленной демократии», появились «рабочие директора» в лице профсоюзных лидеров [183]. Значительную роль играют профсоюзы в Канаде. Здесь высок процент охвата профсоюзами, в т. ч. рабочих, практика коллективных договоров законодательно признана, занимает центральное место в трудовом законодательстве. Основными требованиями при заключении колдоговоров являются повышение ставок заработной платы, обеспечение дополнительных социальных выплат, гарантий занятости, выплата пособий по безработице, сокращение рабочего времени, введение ограничений при сокращениях [184], т. е. решение проблем, актуальных и для российских рабочих.

Деятельность профсоюзов, в т. ч. как формы рабочего движения, была важна в течение всего периода реформ в России ввиду многочисленных нарушений прав работников, сильного ухудшения их экономического положения, ослабления регулирующей роли государства в трудовых отношениях, показанной ранее неэффективности других защитных организаций. При этом важно, что пре-

обладавшие традиционные профсоюзы потенциально могли быть мощной социальной силой, способной обеспечить реализацию прав работников. Они охватывают основную часть членов трудовых коллективов, объединены единой гигантской организацией, обладающей большими правами, мощь которой, в принципе, сопоставима с силой государственной машины. Нигде в мире не существует такой массовой профсоюзной структуры (например, в Германии один из крупнейших профсоюзов (DGB), насчитывавший в 1995 г. в своем составе более 9 млн членов, охватывал 29 % работающих). Она могла оказывать влияние на ход реформ и на уровне предприятий, и в масштабах регионов, всей страны, при этом не только в экономическом, но и политическом плане.

Однако на практике профсоюзный гигант сыграл незначительную роль в кардинальных преобразованиях; профсоюзы не смогли предотвратить массовые сокращения работников, высокую безработицу, чрезмерное падение уровня жизни, даже такое неправовое явление как длительные задержки заработной платы. Что касается рабочего движения, то его профсоюзная составляющая оставалась мало развитой. И в этом одна главных причин слабости РД.

Причинами этого, в свою очередь, являются две взаимосвязанные, обусловливающие (усиливающие) друг друга группы факторов — качество профорганизаций и отношение к ним работников.

Качества традиционных профсоюзов были во многом унаследованы от советского времени. Профсоюзы оказались наименее реформированной организацией. По инерции они включали в число членов всех работников, в т. ч. администрацию, сотрудничали с ней, были зависимыми от нее, ориентировались преимущественно на функции предоставления социальных благ, но не на защиту основных прав (в области занятости, оплаты, условий труда); сохранялся разрыв между лидерами и профсоюзной массой, оставались на своих местах консервативные функционерские кадры, зависимые от администрации. Членство в профсоюзе, как отмечалось, оставалось в основном формальным, и вся деятельность традиционных профсоюзов была пропитана формализмом.

Сохранялись и стереотипы отношения рабочих к профсоюзу. Они так же состояли в них «механически», изначально не придавали профсоюзам серьезного значения, ожидали от них в основном социальные блага и вообще имели иждивенческие настроения, считая, что раз они «платят взносы», то профсоюз все сделает для рабочих без их участия. Особенность позиции рабочих состояла в том, что они не считали традиционные профсоюзы «своими», отделяли их от себя, соответственно не использовали для защиты, не требовали переориентации на защитную деятельность. Эта нетребовательность стала фактором консервации профорганизаций в прежнем качестве. Рабочие обычно обвиняли профсоюзы в пассивности, которая на деле была производной от пассивности их самих.

На первом этапе рабочего движения традиционные профсоюзы, иногда даже подавлявшие активность снизу, просто отодвигали; вместо них создавались рабочие организации типа стачкомов, рабочкомов, либо новые, альтернативные профсоюзы. В дальнейшем старые профструктуры постепенно перестраивались в сторону истинного назначения, эпизодически становились организаторами коллективных действий рабочих; некоторые продвинулись так далеко (правда, в основном в установках), что считали себя такими же, как и альтернативные объединения.

Однако и к началу 2000-х гг., после десятилетия кардинальных изменений в социально-трудовых отношениях, ситуация в целом с профсоюзами оставалась прежней.

Традиционные профсоюзы по-прежнему доминировали по численности, охват работников оставался высоким, сохранились прежняя структура, обладание солидной материальной базой. Но пребывание рабочих в профсоюзе, как и ранее, на 85 % «автоматическое», «по инерции», по принципу «как все». Рабочие не обеспечили свое присутствие в традиционных профсоюзах в виде своих, рабочих структур, продолжают считать профсоюзы «не своими», оценивают роль профсоюзов в качестве защитников своих интересов низко (только 13 % признают эту роль «важной»; по данным самарского мониторинга оценивают «высоко» около 4 % рабочих [185]; профорганизации, со своей стороны, не выделяют рабочих, не ориентируются на них в своей деятельности (ориентируются «на всех работников в равной степени»).

В самарском мониторинге выдвигалось на обсуждение даже предложение: передать ведение переговоров с администрацией от профсоюзов другой инстанции — специально избранной постоянной комиссии, куда входили бы представители всех подразделений предприятия (в т. ч. и от профсоюзного комитета, но не как ведущие). И рабочие в большинстве проголосовали за такое ущемление профсоюзов при том, что в комиссию, по замыслу, должны входить и представители администрации (50.8 % «полностью согласны», 29 % — «скорее согласны»), даже в большей степени, чем специалисты и другие категории работников [186].

Уже отмечалось, что и в 2001 г. готовы были обратиться к профсоюзу при решении проблем 8 % опрошенных. Предполагались в основном индивидуальные обращения и по вопросам, отнюдь не основным. По вопросам заработной платы, защиты от потери работы обращались немногие, табл. 4.6.

Однако многие профсоюзные лидеры, считая социальную деятельность основной, говорят, что «весь день крутятся среди людей». А вопросы повышения заработной платы, сохранения рабочих мест перед администрацией не ставятся и не решаются. Рабочие в действительности обращаются в профсоюз редко (отмечают «часто» — 5 %, «в отдельных случаях» — 18 %; 68 % — не обращаются). Обращения связаны в первую очередь с получением социальных благ. Профсоюзы иногда не давали согласия на увольне-

Таблица 4.6

Вопросы, по которым обращаются в профсоюз

Вопросы	% от количества опрошенных
Оказание материальной помощи	6.0
Получение путевок в санатории, пансионаты и т. п.	2.7
Билеты на культурные мероприятия	0.7
Устройство детей в детские учреждения	0.6
Консультация по правовым вопросам	0.4
Получение заработной платы (в связи с задержками)	0.4
Охрана труда	0.2
Защита от потери работы	0.2

ние отдельных работников, но практически не предотвращали массовые сокращения, хотя по старому КЗоТу располагали для этого большими возможностями.

Деятельность профсоюзов в целом и к началу 2000-х гг. не избавлена от высокой степени формализма. Отношение к колдоговорам, как основной форме деятельности профорганизации, изменялось, в т. ч. среди рабочих; в интервью многие из них стали говорить: «Добиться чего-либо можно только через колдоговор»; 23 % опрошенных полагают, что «колдоговор — это главный инструмент реализации интересов рабочих», еще 17 %, что он «отражает отдельные интересы рабочих. Лидеры рассматривают колдоговор в качестве основной формы взаимоотношений с работодателем. Но на практике колдоговоры в основном переписываются из года в год, имеются не на всех предприятиях (в Санкт-Петербурге и Самаре, по данным Федераций профсоюзов — имеются на 80 %, но зарегистрированы в комитетах по труду городской администрации всего на 10—20 %); придание рабочими значимости колдоговору оказывается лишь словесным. Опрошенные рабочие «вносят предложения, участвуют в подготовке договора» — 6 %; 19 % — «присутствуют на собраниях», 69 % говорят, что «не занимаются колдоговором»; половина опрошенных, как и прежде, считает, что «это формальный документ, не имеющий практического значения». При этом участие в подготовке колдоговора не сопряжено с какими-либо опасностями и трудностями, даже всячески приветствуется, в т. ч. администрацией; иногда мероприятия договора касаются персонально рабочего, его личных проблем, но инициативно предложений он не подает.

Одной из основных форм коллективных действий профсоюзов были всероссийские акции протеста. ФНПР (Федерация независимых профсоюзов России) придавала акциям весьма большое значе-

ние. Анализ акций показывает, что они служили средством демонстрации активности профсоюзов, привлечения внимания СМИ, но практический эффект от этих акций не ощущался. Акции были в основном формальными мероприятиями, имитацией протеста (подробнее об акциях см. [187]). Рабочие избегали акций, хотя участие в них не было сопряжено с опасностью. Но люди не хотели проявлять и малую степень нелояльности. В последнее время ФНПР провела ряд акций протеста в связи с принятием нового Трудового кодекса. Они были более адресными, конкретными, и профсоюзам на этот раз удалось добиться результата — отзыва правительственного варианта Кодекса.

Иную картину являли собой новые, альтернативные профсоюзы, наиболее близкие именно рабочим, возникавшие ввиду консервативности старых профорганизаций. Членство здесь реальное, при этом без администрации, с представительством в основном рабочих (в производственных организациях). Эти альтернативные профсоюзы нацелены на решение насущных вопросов, отличаются высокой активностью, противостоят работодателям иногда весьма жестко. Они используют эффективные методы борьбы (как выражаются, «обладают рубильником»), например, могли парализовать работу общественного транспорта и нередко добивались результатов. Несмотря на небольшой удельный вес членов свободных профсоюзов в трудовых коллективах, они показывали способность поднять всех работников (например, членами НПГ являются в первую очередь подземные рабочие — ключевые фигуры в производственном процессе). Лидеры свободных профсоюзов, как правило, находятся в позиции независимости от работодателей. Так, небольшая сравнительно Конфедерация труда в Петербурге имеет на своем счету ряд результативных акций (восстановление уволенных рабочих на работе, предотвращение банкротств предприятий, привлечение к судебной ответственности директоров, преследующих рабочих, повышение зарплаты машинистам метро и др.).

На гребне протестной активности конца 1980-х—начала 1990-х гг. образовалось несколько сильных свободных профсоюзов с представительством (ячейками) на отдельных предприятиях (НПГ, Соцпроф, «Защита», «Независимость», докеров, машинистов локомотивных бригад и др.). Они состояли в основном из рабочих и были истинно рабочими профсоюзами не только по составу, но и по направленности, характеру действий, наличию сплоченности и т. д.

Казалось бы, альтернативные организации быстро вытеснят старые структуры или стимулируют их эволюцию; по крайней мере рабочие, отмежевавшись от чужих для них «директорских» профсоюзов, используют свободные, создадут свои новые ячейки или перейдут в уже существующие. Атмосфера того времени способствовала такому повороту событий. Но этого не произошло. Ситуация в определенной мере стала развиваться в обратном направлении. Альтернативные профсоюзы оставались малочисленными, их рост прекратился, некоторые стали уменьшаться и деградировать. Они встречали упорное неприятие новыми собственниками вплоть до выдворения лидеров за пределы предприятий (такой профсоюз вынужден был «уходить в подполье», скрывать списки своих членов), возбуждая неприязнь, конфронтацию со стороны коллег — традиционных профсоюзов, в основном в связи с этим альтернативные были лишены организационно-технической базы (так, Санкт-Петербургская Конфедерация труда, объединяющая свободные профсоюзы, не имела своего помещения, при том, что Федерации независимых (традиционных) профсоюзов СПб. и Ленобласти принадлежит Дворец Труда, б. Николаевский дворец). Отличительными чертами свободных профсоюзов являются политическая ангажированность, воздержание от широких действий.

Главным фактором в судьбе свободных профсоюзов оказалась позиция самих работников (рабочих), которые, признавая альтернативные на словах, на деле не переходили в них или покидали их ряды, проявляя ту же пассивность, боязнь какого-либо противостояния работодателю, страх перед самой радикальностью новых объединений. Приходилось наблюдать, как рабочие обращались со своими вопросами в альтернативный профсоюз, но на предложение перейти в его члены, отвечали отказом. Все это позволило известному социологу В. И. Герчикову привести слова—восклицание председателя одного из цеховых комитетов: «Профсоюз на предприятии такой, какой нужен сегодня работникам!» [188], а нам добавить, что рабочим, видимо, **никакие** профсоюзы не нужны.

Несколько иное положение с профсоюзами у рабочих горнодобывающей, угольной отрасли. Здесь с самого начала выступлений рабочих возник известный сильный альтернативный профсоюз (НПГ), более многочисленный, чем другие свободные профсоюзы (с охватом около 15 % работающих, в отдельных организациях — более 50 %), при этом, как отмечалось, включающий рабочих ключевых профессий. С первого этапа именно это профсоюзное объединение организовывало протестные действия шахтеров как на отдельных шахтах, так и в городах, регионах и отрасли в целом. Надо подчеркнуть, что, как правило, выступления координировались в масштабах отрасли, при этом нередко проводились акции по принципу солидарной поддержки, когда надо было поддержать горняков какой-то шахты, вступивших в конфликт с руководством. Актив профсоюза представлял собой единую сплоченную команду, всегда способную к совместным действиям. Таким образом, здесь именно профсоюз был организатором и вдохновителем коллективных действий рабочих. И это было решающим фактором социальной активности горняков.

Традиционный профсоюз угольщиков (Росуглепроф, ПРУП) перестроился более других старых профсоюзов и по своей линии развивал достаточно активную деятельность (так, «рельсовые вой-

ны» координировались при участии этого профсоюза). И хотя, как и в других отраслях, между традиционным и свободным существовала неприязнь в основном на уровне функционеров, вместе они производили большой «шум». Так, в 1998 г., когда НПГ проводил пикет у Белого дома, Росуглепроф организовывал крупные акции протеста в Кузбассе и других угольных регионах.

Однако в последнее время и шахтерские (горняцкие) профсоюзы перестали организовывать какие-либо крупные акции (по причине кризиса доверия рядовых членов к руководству профсоюзов, усиления скепсиса шахтеров относительно результативности акций, исчезновения основной причины выступлений — задержек зарплаты).

При всем низком мнении о своих профсоюзах значительная часть рабочих (20 %) ориентирована на солидарную поддержку международных профсоюзных организаций, полагает, что надо обращаться к ним за помощью.

Все же традиционные профсоюзы медленно, но верно эволюционируют в сторону истинного назначения профорганизаций. Развитие профсоюзного движения, очевидно, пойдет за счет эволюции традиционных профсоюзов, расширения альтернативных, сближения (конвергенции) профорганизаций, роста понимания рабочими роли профсоюзов, признания этой роли работодателями, властями.

ОСОБЕННОСТИ РОССИЙСКОГО РАБОЧЕГО ДВИЖЕНИЯ

В заключение этой главы попробуем соотнести российское рабочее движение периода реформ с парадигмами, выделяемыми западной социологией общественных движений (по Е. А. Здравомысловой) и отметить некоторые «национальные особенности».

Рабочее движение в России являет собой весьма пеструю картину, как от одного региона (и даже предприятия) к другому, так и по различным этапам. Это обстоятельство затрудняет обобщения; в качестве общих черт уверенно можно выделить немногие параметры. Что же касается сопоставления с западными парадигмами, то можно сразу сказать, что имеют место элементы различных подходов. Ни в одну парадигму целиком российское РД не вписывается. Более того, по отдельным чертам оно имеет уникальный характер.

Так, несопоставима степень ухудшения положения рабочих как фактора их протестной активности. Она уникальна в сравнении со степенью реального протеста, связанного с падением жизненного уровня. На западных предприятиях достаточно работодателю только заявить о намерениях уменьшить тарифы, как тут же профсоюз ответит угрозой забастовки.

Своеобразны отмеченные высокий уровень, устойчивость ориентаций на протестные действия, присущих рабочим независимо от их дифференциации. Потенциал протеста уникален. Он говорит

о наличии постоянной и всеобщей готовности рабочих к коллективным действиям, при этом готовности в течение длительного времени и как бы вне связи с изменениями в их положении, в общей экономической, производственной ситуации. Он выглядит вдвойне уникальным при сопоставлении высокой готовности к протесту с намного более низким реальным проявлением. По образному выражению, это постоянно хранящийся (и, возможно, накапливающийся) порох недовольства, готовый вспыхнуть в любой момент при появлении инициирующего фактора, которым может быть и незначительное событие. Во всех западных парадигмах общественным движениям приписывается циклический характер (и обычно локальный охват). Впрочем, возможно, постоянный российский настрой на протест является, как отмечалось, лишь формальным фоном, но не реальной предпосылкой к действиям. Такая черта тоже специфична.

Получается, что российское РД последнего времени существует преимущественно в форме одного компонента — субъективного настроя на действия.

Уникальна основная причина выступлений рабочих на втором (и последующих) этапах реформ — задержки заработной платы. По этой черте протест российских рабочих трудно отнести даже к парадигме коллективного поведения (как стихийного выражения недовольства), и хотя наблюдается переход к более основательным требованиям, отпадение этой причины приводит просто к прекращению протеста.

Специфична высокая политизированность российского рабочего движения по экономическим поводам. Это своеобразный «политический тред-юнионизм», предполагающий в максимуме — лишь замену одних правителей другими.

В связи с невиданным экономическим кризисом недейственными оказались забастовки — основной метод борьбы рабочих, и широкое распространение получили демонстрационные, страдательные формы. Российский протест — это не столько предъявление требований, давление, насилие, сколько апелляция к справедливости, жалости, «привлечение внимания к бедственному положению».

Состав участников протестных выступлений остается смешанным вплоть до того, что иногда во главе демонстраций, организованных профсоюзами, вставали директора заводов, губернаторы и шествовали рядом с профсоюзными лидерами. Это, разумеется, чисто российская экзотика. Но она свидетельствует не только об особой экономической ситуации в России, о невычлененности рабочих из состава трудовых коллективов, неотделенности от «начальников», но и об интуитивном, вероятно, ощущении единства интересов наемных работников, по крайней мере российской установке действовать «всем миром».

Уникальны, конечно, такие действия как участие рабочих в разборках собственников, борьба с собственниками за сохранение предприятий, за замену одного владельца другим, в т. ч. и за де-

приватизацию предприятий. Это, так сказать, «не лезет ни в одну западную парадигму».

Российское рабочее движение резко отличается от западного по слабому использованию профсоюзной формы действий и, вообще, практическому отсутствию организаций, представляющих интересы рабочих, в т. ч. и в особенности — политических, парадоксальному непоявлению заметных рабочих лидеров или быстрому их превращению в «красных начальников» (особенно наглядно это было видно на примере шахтерских лидеров, становящихся депутатами, градоначальниками, губернаторами). Сохранение, при этом — в неизменном виде, традиционных профсоюзных «спящих богатырей» и пребывание в них рабочих — вообще беспрецедентное явление.

Коллективные действия российских рабочих относятся к эмоционально-экспрессивному типу общественного движения и по этому признаку могут быть включены в парадигму коллективного поведения. В то же время по осознанности целей действий, далеких от побудителей стихийных бунтов, российское движение можно отнести к парадигме коллективного действия (мобилизации ресурсов); оно мобилизует при этом главным образом такой ресурс как политические возможности. По типологии П. Штомпки, российское РД можно отнести к реформистским, не радикальным, тем более не революционным. Он же относит такие движения к «старым», ориентированным на экономические интересы [189]. Российским рабочим присущи и поиски новой идентичности, правда, не постиндустриального общества (об этом говорилось при рассмотрении идентификации рабочих и процесса выработки своей стратегии поведения). Таким образом, имеются элементы и «новых общественных движений».

В качестве вывода можно сказать, что российское рабочее движение представляет собой специфическое явление, заслуживающее особого концептуального определения. Его нельзя считать недоразвитым, ущербным; оно — особое. Если применить название из двух слов (подобно «коллективному поведению», «коллективному действию» «мобилизации ресурсов»), движение можно обозначить как **«коллективный протест»**. Его основные черты — наличие сильных депривaций, глубокого недовольства, выражающегося главным образом в высоком потенциале протеста, ориентациях на протест и, незначительно — в реальных действиях экономического характера, слабо организованных и имеющих нисходящую динамику.

Западная социология подчеркивает существование национальных особенностей общественных движений, зависящих от типа общества, вплоть до того, что в одних странах развиваются движения, полностью отсутствующие в других (элементарный пример — движение за гражданские права негров в США). Вот и в реформируемой России с ее уникальной социально-экономической и политической ситуацией налицо особый тип рабочего движения.

* * *

В качестве резюме в конце главы можно сказать, что рабочее движение «не дотягивало» до уровня социально-политической силы, способной повлиять на ход крупных общественных преобразований. Главными причинами относительной слабости движения являются его нескоординированность и дефицит солидарности.

Как отмечалось, становление рабочего движения было кризисным. Проявлениями кризисности являлись в целом низкий его уровень, медленный рост активности рабочих, разрозненность их действий, определенная ущербность методов борьбы и др. Наиболее разрушительным было известное падение производства, имевшее многочисленные последствия для коллективных действий рабочих, лишавшее действенности главный способ борьбы — выступление в форме забастовок. Особенно разрушительной оказывалась неуверенность в завтрашнем дне, опасность потерять работу, что вызывало так называемый «новый страх», чувство «социального смирения».

Один из главных факторов кризисности, отмечаемый и самими работниками, деградация состава рабочего класса, вымывание наиболее квалифицированной, молодой, социально активной его части, в т. ч. рабочих, выступавших лидерами.

В то же время отдельные широкие выступления (например, 80-дневный пикет в Ярославле) демонстрировали силу рабочего движения. Как отмечают ярославцы, «пикет не добился осуществления своих основных требований», однако «пикетчики заставили власти уважать себя, считаться с ними, и самое главное — школу пикета прошли сотни людей, вокруг которых будут нарастать новые протестные силы» [190]. В «Бюллетене школы трудовой демократии» Г. и Б. Ракитские приводят высказывания рабочих «Ростсельмаша»:

> «Ищем возможности межрегиональной и всероссийской координации действий. Мы провели поездки по некоторым регионам. Переговорили со стачкомами и свободными профсоюзами на предприятиях. Некоторые из них поддерживают идею Всероссийского центра рабочего сопротивления. Пытаемся осуществить эту идею. Неважно, как будет называться центр. Может быть, Всероссийский рабочий комитет, может — еще как-то. Мы поддерживаем саму идею всероссийского центра. Рабочее движение, действительно, должно стать самостоятельной политической силой, которая могла бы влиять на ситуацию в стране» [191].

ГЛАВА 5

ПОЛОЖЕНИЕ, ОРИЕНТАЦИИ, ДЕЙСТВИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ГРУПП РАБОЧИХ, ЭПИЗОДЫ РАБОЧЕЙ И ПРОФСОЮЗНОЙ ЖИЗНИ

Коллективные действия отдельных групп рабочих, их объединений показывают более конкретно особенности рабочего и профсоюзного движения в стране, способность наемных работников к борьбе за свои интересы, иногда упорной, жесткой. Эпизоды такой борьбы имели место во многих регионах страны, различных отраслях производства. Хотя они и не сливаются в общий, скоординированный процесс рабочего движения, однако свидетельствуют, с одной стороны, о существовании высокой социальной напряженности, с другой — о возможном высоком уровне социальной активности рабочих.

Описание подобных эпизодов можно найти во многих публикациях В. А. Борисова, Л. А. Булавки, Я. Н. Керемецкого, Э. Н. Рудыка, А. М. Кацвы, А. Кудрявцева, Д. О. Чуракова и др.

Мы рассматриваем здесь такие события, которые удалось анализировать автору. Анализ проводился по методу case study, но мы стремились отметить и типичные черты рассматриваемых ситуаций.

ШАХТЕРЫ НПГ: ДВА ЭПИЗОДА БОРЬБЫ

В этом очерке мы рассмотрим протестные действия не всех шахтеров, а только объединенных Независимым профсоюзом горняков, да и то коснемся только двух эпизодов их борьбы. Задача состоит в том, чтобы оттенить некоторые особенности деятельности НПГ, одного из ведущих профсоюзов в реформируемой России, попытаться проследить эволюцию позиции горняков к преобразованиям в процессе реформ, их результатам и главным образом рассмотреть этап эволюции, проявившийся в «героическом», по нашей оценке, эпизоде борьбы — пикете шахтеров в Москве, перед Домом Правительства (на Горбатом мосту) в 1998 г.

Действия шахтеров, а также их экономическое положение, региональные особенности и другие отражены в публикациях Л. А. Гордона, В. А. Борисова, В. И. Ильина, И. Г. Шаблинского, В. П. Бизюкова, В. П. Дудченко и др. Обстоятельно они освещены в книге «Крутой пласт» под ред. Л. А. Гордона, Э. В. Клопова, И. С. Кожуховского. В качестве общих выводов они отмечают, что «тяготы переходного кризиса вкупе с социальной близорукостью, безответственностью и эгоизмом правящих элит привели к тому, что в середине 90-х гг. рыночно-демократический курс уже не вызывает у шахтеров того сочувствия, что раньше» (заметим, что сказано очень мягко). «И если социально-экономическая ситуация будет и дальше ухудшаться, то антиправительственные выступления шахтеров (вроде «рельсовой войны» 1998 г.) могут стать спусковым механизмом попятного развития событий в стране» [192]. Отметим здесь, что шахтеры уже предпринимали попытки стать таким механизмом. И еще одно заключение, с которым перекликаются и наши выводы: «При этом никак нельзя сказать, что субъективное переживание ситуации детерминирует и определяет вероятность массового поведения в меньшей мере, чем объективное состояние общественной жизни. Скорее, уж наоборот». «Восприятие условий жизни нашими „ключевыми информаторами" было окрашено в очень мрачные тона. В их рассказах и без того нелегкая жизнь шахтеров нередко выглядела хуже, чем об этом свидетельствуют показатели статистики»[193].

Шахтеры, как известно, открыли новую страницу рабочего движения в России. Забастовки 1989 г. потрясли страну, показали потенциальную силу рабочих, стали ускорителем изменений в экономике, политике, в т. ч. в социально-трудовых отношениях. По выражению авторов только что цитированной книги, «вместе с демократически ориентированной интеллигенцией шахтеры на рубеже 1980-х—1990-х гг. решающим образом способствовали разрушению государственно-социалистической системы» [194]. Среди организаций, созданных в процессе широких акций протеста (НПГ, Союз трудящихся Кузбасса и т. п.), лидирующая роль принадлежит НПГ. Он был наиболее активным, радикальным, сильным профсоюзом, застрельщиком выступлений рабочих, стал, в частности, настоящим образцом новых, альтернативных профсоюзов. Лидирующая роль НПГ обеспечивалась, как отмечалось объединением в первую очередь подземных рабочих, играющих ключевую роль в производственном процессе и наиболее «крепких» по характеру, задающих тон в рабочей среде, а также вообще наиболее радикально настроенных рабочих и лидеров.

НПГ был известен наибольшей среди шахтеров прорыночной ориентацией, провозглашенной оппозицией к коммунистической партии, устойчивой поддержкой демократических преобразований, демократической власти первой волны. Существовала леген-

да (по словам шахтеров, созданная за их спиной) о признании Б. Н. Ельцина кумиром горняков. Шахтеры НПГ беспокоились об установлении особых отношений с властью, обособлении от других групп рабочих, подчеркивании своей исключительности как наиболее революционного, грамотного отряда рабочих, своего рода элиты рабочего класса и авангарда рабочего движения, ушедшего далеко вперед от отсталых колонн других промышленных и вообще рабочих. Если у НПГ и существовало стремление сохранить свою идентичность, то это была защитная реакция против опасности провокаций, притязаний различных сил использовать шахтеров в своих целях, нередко далеко не безобидных.

«Предпринять что-то типа 89-го года»

Первый из рассмотренных эпизодов представлял собой совещание лидеров НПГ, состоявшее из учебно-методической части, **вырабатывавшей проекты** предстоящих действий, и заседания Исполкома профсоюза, уже **принимавшего решения** о действиях (в проведении учебно-методической части принимал участие автор данной книги).

Поводом для встречи послужил выход правительственного постановления, носившего туманное название «О совершенствовании управления угольной промышленностью», но имевшего вполне осязаемые последствия для горняков (реорганизация или ликвидация признанных нерентабельными шахт и разрезов, передача в частные руки рентабельных — «выгодных» предприятий, сокращение рабочих, закрытие шахтерских поселков и т. п.). Главной причиной совещания был глубокий и усиливающийся кризис в отрасли: закрывались шахты, общераспространенными стали многомесячные невыплаты заработной платы, программа реструктуризации не получала финансового обеспечения для создания новых рабочих мест, переквалификации работников, их переселения — при закрытии шахт рабочие оставались без работы, нередко в поселках, брошенных на произвол судьбы, без элементарных условий жизнеобеспечения, участились аварии с многочисленными человеческими жертвами...

Это был момент, когда шахтеры уже трезво оценивали коснувшиеся их результаты преобразований, хотя еще не вполне избавились от некоторых иллюзий (о крепком хозяине, ожиданий особого отношения к себе со стороны власти, ориентаций на выбивание зарплаты с расчетом на свои собственные силы и др.). В частности, шахтеры считали, что они способны «повернуть ситуацию в нужную сторону», а что касается власти, то «как поставили ее, так могут и снять».

Лидеры, прибывшие в центральный штаб НПГ, привезли из регионов глубокое недовольство шахтеров ситуацией и настрой «предпринять что-то типа 1989 г.», ибо иные акции протеста себя исчерпали и были мало результативны — т. е. как бы «новую революцию» совершить. Хотя круг участников совещания был невелик (около 30 человек), но в их лице присутствовал как бы весь профсоюз, во всяком случае они ощущали себя ядром единой организации. Единодушным мнением было, что «развал достиг предела», «положение шахтеров критическое», «ситуация вынуждает что-то предпринять» и т. п. Большинство также считало, что «люди готовы подняться в любое время», «стоит только поднести спичку», «шахтеры не задавлены», при этом — что массы поддержат лидеров. Правда, были и голоса сомневающихся, говоривших, что «народ стал безразличен», «люди ведут себя по принципу: кто бы что ни сделал, только не я»; выделенный из среды самих шахтеров «оппонент» заметил, что «среди самих вас нет единства, солидарности; здесь вы клянетесь, что умрете, но поддержите, когда кто-то начнет действовать; но разъедетесь — и все!» Однако сомнениям не придали особого значения.

Целью совещания было осмыслить сложившуюся ситуацию и наметить конкретные действия. Правда, здесь настрой на «новую революцию» начал растекаться. В первую очередь зазвучала хроническая проблема невыплат заработной платы; предлагалось включить в общий план: «ставить зарплату на судебные иски, а также добиваться усиления ответственности за задержки». Все же решили «не зацикливаться на задолженностях», в зарплате иметь в виду задачу увеличения размера, правда, как «стратегическую» («сейчас не до жиру»).

Второй по злободневности проблемой шло сохранение, открытие рабочих мест и в связи с этим — выполнение известной программы реструктуризации отрасли при поддержке Мирового банка. Прогрессивные представители НПГ и здесь не были против программы в целом, как будто и грозившей всех их отставить без работы. Они считали только нужным добиваться полного выполнения программы — выплаты дотаций, выделения средств на открытие новых предприятий (рабочих мест), переобучение, переселение из поселков, где закрытые шахты — единственное место работы, и словно не замечали постоянное невыделение средств, их разворовывание, заброшенность шахтерских поселков, «озверение» администрации и т. п.

Лидеры не возражали также по-прежнему против приватизации горнодобывающих предприятий (в результате которой должен был появиться тот самый «крепкий хозяин»), только считали что надо самим участвовать в приватизации, становиться соучредителями компаний и в максимуме требовать от правительства: «Отдайте нам акции угольных предприятий».

Прозвучало мнение, что НПГ «должен возглавить профсоюзное движение», «объединить тех, кто не готов лизать задницу других ради сохранения своей». При этом предложение объединяться с традиционным профсоюзом, постепенно овладеть им, логичная,

казалось бы, идея, вызвала эмоциональную реакцию неприятия. Один из лидеров выразил общее отношение: «Я с пруповцем на очко рядом не сяду!» Правда, как разъяснилось, имели в виду только функционеров традиционного профсоюза, не рядовых его членов.

Все же лидеров НПГ мало беспокоил небольшой удельный вес профсоюза. Они не желали «разбавлять свое качество» и полагали, что будучи в меньшинстве способны повести за собой всех рабочих.

Накануне предпринятого через полгода «похода на Москву» лидеры НПГ демонстрировали приверженность отношениям «в рамках закона», признавая неизбежность «находить общий язык» с работодателями, находить истинного хозяина и «работать с ним», заключать контракты, соглашения, колдоговоры, «получать информацию о распределении денег» и т. п. Взаимодействие с властями следовало осуществлять в легитимных формах: «заключать тарифные, трехсторонние соглашения», «заставить работать законодательную власть», «вводить в органы власти своих людей», «профсоюзу работать во всех структурах, чтобы видеть потоки финансов», «создать в регионах угольные департаменты», «добиваться, чтобы решения о ликвидации угольных бассейнов принимались бы только по решению правительства», добиться принятия ряда законов (об акционерных предприятиях, о заработной плате, о социальных гарантиях, об охране труда, об обязательном страховании).

В качестве главной, общей цели наметили «внедрить в умы работодателей мысль о необходимости делиться с рабочими», («Воруй, наживайся, но поделись с народом, с рабочими!»), внедрить такую же идею «в ту часть правительства, которая хочет улучшить ситуацию». В этом, видимо, лидеры видели торжество социальной справедливости.

Создавалось впечатление, что «волки» из НПГ, как они сами характеризовали себя, выглядели совсем не страшными, сами надевали на себя «намордник легитимности», демонстрировали ту же приверженность рыночной экономике, лояльность демократической власти, скомпрометировавшей себя к тому времени, и требовали только «свой кусок добычи».

Часть лидеров была склонна все же к силовым методам («воевать с правительством», оказывать давление, проводить забастовки); да и всех не оставляла все же мысль об акции «типа 89-го года», «для чего и собрались». Но какую акцию предпринять — на учебно-методической части совещания лидеров не придумали. Решили только, что надо заняться подготовкой «активных лидеров», готовых к решительным действиям, способных на местах поднять, организовать, повести за собой народ; обеспечить лидеров планами действий в своих организациях и в отрасли в целом, дать им импульс и установку — готовиться к крупным делам.

Ответственность за страну?

Характерным для НПГ было видение субъектов, с которыми надо взаимодействовать, от которых зависит решение шахтерских проблем, кому надо предъявлять требования. По единодушному согласию все противостоящие шахтерам субъекты получили название ***«козлов»***. Слово было взято из шахтерского лексикона, имело определенную смысловую нагрузку, трудно переводимую для непосвященных.

В ряду «козлов» были названы (приводится в той последовательности, как это было на совещании).

- Президент Ельцин (возглавил список).
- Правительство, прежде всего в лице Минтопэнерго; Государственная Дума.
- Все партии и движения.
- ФНПР, Росуглепроф (традиционный профсоюз работников угольной промышленности), международные профсоюзы, включая горняцкие.
- Госкомимущества всех уровней.
- Прокуратуры и суды всех инстанций.
- Энергетики (Министерство).
- Банки.
- СМИ.
- Гострудинадзор.
- Региональные органы власти (губернаторы, администрация городов), вся административная вертикаль.
- Региональные отраслевые управления, РАО (акционерные общества российского масштаба, например РАО Газпром).
- Директора предприятий (распорядители финансов, кредитов), вся производственная вертикаль.
- Вообще все держатели денег и собственности.
- Скрытые «козлы» — разные посредники, наживающиеся на перепродажах, воры, передельщики собственности, вообще все лихоимцы, живущие за счет незаработанного.

Оказалось, что противостоит шахтерам масса «козлов», чуть ли не весь мир. Они сами были ошеломлены, когда осознали, что в «противниках» все политические, экономические, правовые, властные, административные и т. п. структуры государства и общества в целом, в т. ч. «теневые» от самого низа, до самого верха. Возглавляет список президент.

Всех «козлов» объединяли общие черты — «козлиное» противостояние, зловредность; если они и не боролись в открытую против горняков, то во всяком случае не были расположены в их пользу, добровольной помощи от них ждать не приходилось. В то же время каждый из «козлов» имел собственный норов; с каждым нужны были свои отношения. Так, государственные власти отвечали за «общий бедлам» в стране и положение, в котором оказались шахтеры, директора обвинялись в прямом притеснении рабочих,

урезании заработков, жульничестве с финансами, зарплатой, СМИ — в изображении горняков как «тянущих одеяло на себя», политические партии — в использовании шахтеров ради своих интересов, другие профсоюзы представали как предающие НПГ путем соглашательства с начальством, президент — как обманувший ожидания и «выбросивший шахтеров...»

С одними субъектами надо было договариваться, у других добиваться чего-то (выторговывать, выбивать), на третьих оказывать давление, с четвертыми вести настоящую войну и т. д., хотя «козлы» тем и отличались, что ожидать от них «молока» было трудно. Но, увы, именно от них зависело решение проблем горняков.

Когда участники совещания начали искать главных «козлов», которым надо в первую очередь предъявлять требования и на кого давить, то в качестве таковых на первом плане оказались директора, производственные начальники и крупные держатели акций, на втором плане за ними стояло правительство (в представлении горняков, отвечавшее и за приватизированные шахты). «*Основной удар надо делать по реальному хозяину, директору*».

Парадоксальным оказалось и видение солидаризации. В число «козлов» лидеры НПГ записали традиционный профсоюз Росуглепроф (старое название — ПРУП). Более того, по отношению к нему было, пожалуй, наибольшее отмежевание. И хотя, как отмечалось, имели в виду функционеров ПРУП, неприятие невольно распространялось на всех членов профсоюза. Их презрительно называли «пруповцами», что звучало почти как «власовцы», им приписывали различные отрицательные черты (*«смотрят в рот начальству», «с ними кашу не сваришь», «они используют нас, нашими руками загребают жар; подталкивают к действиям, делают вид, что поддерживают, а потом пользуются тем, что мы добились»*). Предложение о солидарности с ними, как уже отмечалось, вызвало просто возмущение и такие возгласы, как «*У нас с „пупом" идет дикая борьба*». Со стороны казалось, что «братья по классу» также оказались в «козлах», в то время как другие рабочие ожидали от шахтеров солидарности в общей борьбе, надеялись, что горняки встанут во главе ее. Непонимание позиции НПГ привело потом к обвинению профсоюза в обособлении, внесении элементов раскола в рабочее движение.

В качестве «мы» были названы члены НПГ. «*Мы — это профсоюз НПГ и никто больше*», — прозвучала такая формула. Горняки очерчивали себя в первую очередь рамками своего профсоюза.

В профсоюзе существовали не только формальные связи, но и «человеческие» отношения, образовывавшие общность в рамках профорганизации и бывшие основными скрепами объединения. Внутри актива выделялось еще одно образование — ядро лидеров, создавших профсоюз, прошедших через совместные действия («лежания» в шахтах, забастовки на поверхности, наезды на Москву и т. п.), закаленных, связанных узами товарищества. Это ядро в еще большей степени представляло собой не формальную, иерархизированную профсоюзную номенклатуру, а тесно спаянное сообщество (в т. ч. и благодаря известным «коллективным действиям за общим столом»). Этот достаточно узкий круг собравшихся из разных регионов олицетворял в первую очередь «мы» в НПГ.

У горняков, увы, не оказалось никаких союзников, никого «*своих*», с кем можно солидаризоваться.

Принцип деления мира на «*мы*» и «*они*» самими горняками был обозначен как интуитивный:

> «Есть некий механизм определения противников по каким-то неясным, однако безошибочным основаниям. Например, Исполком НПГ, опасаясь провокаций, заслушивает протокол заседания далекого и неизвестного профкома и безошибочно определяет, свои это люди или нет».

В сознании шахтеров, таким образом, сформировалось видение мира, в котором им приходится вести борьбу против всех. Заметно было также стремление сохранить себя, свое лицо, свою организацию, не попасться на провокаторов, не подпасть под влияние различных политических сил. Можно сказать, что общая позиция организации была «творением» ее лидеров, обитала в основном в их головах.

Когда участники совещания осознали, что все против них, они дали такое толкование противостоянию:

> «Остается либо признать свою неправоту и самораспуститься, либо постепенно принимать на себя ответственность за решение всех вопросов, которыми пока занимаются эти противники, ответственность за страну и каждого ее последнего жителя, до нищих старух и голодных детей».

Возможно из этого толкования проросло решение о последующем выступлении шахтеров (в форме пикета в Москве), когда они и попытались взять на себя ответственность за всю страну.

С точки зрения рабочего движения здесь были налицо рабочие-акторы, определенная их организованность, сплоченность, настрой на активные коллективные действия с почти марксистским пониманием миссии рабочего класса, реальная подготовка к действиям — бесспорные атрибуты рабочего движения. В то же время не была обозначена солидаризация с рабочим классом страны, противостоящие силы рассматривались не в классовых, а в иных категориях. Ввиду этого проявленную рабочую солидарность, можно было бы назвать «*партизанской*».

Наблюдения в шахтерской среде показывают сильную переменчивость, ситуационность солидаризации. В отдельных случаях картина солидарности менялась стремительно, переходя в почти противоположное состояние. В частности, это видно при сопоставлении солидаризации у тех же шахтеров в описанном эпизоде и в последующем (пикете).

«Поход на Москву»

Второй эпизод — это пикет горняков в Москве, перед Домом Правительства (на Горбатом мосту) в 1998 г. Он по сути дела был продолжением, результатом описанного первого, хотя прямо и не планировался, приобрел свою форму по ходу дела. Видимо, вернувшись с совещания в Москве и получив там «импульс», лидеры подняли шум в своих регионах, где и без того атмосфера была накалена. В особое возбуждение пришли шахтеры Воркуты. Мало того, что зарплату не дают (задолженность до 7 месяцев), половину шахт закрывают, так еще подоспел указ президента об отмене дотирования северных надбавок, которые теперь вошли в себестоимость продукции, повысили цену угля и снизили его конкурентоспособность. Указ и стал поводом-толчком, обусловившим переход к действиям. Рабочие и члены их семей волновались, готовы были на самые экстраординарные действия, профсоюзы еле сдерживали напряжение. Кто-то бросил клич идти походом на Москву, и эта идея быстро «овладела массами». Воркутинская организация НПГ, направляя протестную энергию, стала готовить поездку шахтеров в столицу. Как говорили потом участники пикета, «*двинуться на Москву хотели все*» лишь ограниченность средств на транспорт (а пешком все же далековато) не позволила выехать 500—1000 человек, как планировалось вначале. Наскребли какие-то деньги (в т. ч. путем сбора «со всего мира») и отправили представителей.

Когда десант воркутинцев высадился в Москве, для центрального штаба встала проблема — какую форму придать этому стихийному движению? Дело в том, что оно содержало элементы провокации. После долгих и жарких дебатов в насквозь прокуренном помещении штаба решили стать пикетом у Белого дома, фактически — лагерем, в частности потому, что на гостиницы никаких средств не хватило бы, а еще надо было кормиться. Воркутинцы составили ядро пикета. Из других регионов прибыли посланцы таким же способом, как и из Воркуты. Скоро на Горбатом мосту собралась внушительная группа шахтеров, настроенных не просто помаячить часа два в пикете, как это обычно делается, а «стоять до конца».

Таким образом, движение было снизу, и надо сразу заметить — разговоры о том, что пикет «организовали» лидеры НПГ, «чтобы показать себя», о манипулировании простыми шахтерами, не соответствовали истине, байка явно была пущена с целью скомпрометировать выступление горняков. Да, были и конъюнктурные моменты, автор очерка сам это видел. Но доминировали настроения рядовых шахтеров, привезенные из регионов. Естественно, у лидеров было несколько иное видение акции. Они мыслили более широко, применительно к отношениям на высоком уровне, с учетом ситуации во всей стране и меняющихся обстоятельств. Как пикет принимал свои формы «на ходу», так и его идеология, направленность, методы действий формировались по ходу дела, во время бурных обсуждений и так и продолжали находиться «в процессе». В них были вплетены и личные интересы организаторов, как всегда в жизни, но основное содержание акции определялось условиями жизни шахтеров.

В связи с наличием элементов стихийности у руководства профсоюза было несколько специфических задач — как удержать участников от экстремизма и в то же время поддержать «боевой дух», предотвратить провокации, влияние чуждых сил, особенно коммунистов, а среди них — леваков типа Анпилова, которые, естественно, не замедлили явиться, чтобы придать протесту шахтеров свою окраску. Самой сложной оказалась именно последняя задача. Надо было ликвидировать элемент провокации и занять классовую позицию. Четыре месяца пикета стали борьбой не только с властью, но и против использования шахтеров другими силами. А потом встала задача — как достойно закрыть пикет.

Поселились в палатках под деревьями, часть людей расположилась прямо на мосту, где домом было подстеленное на брусчатку одеяло, а крышей служил раскатываемый на ночь (или в дождь) общий полиэтилен. Утром двести сурового вида мужиков, прибывших из Воркуты, Кузбасса, Ростовской, Челябинской областей, Приморья и даже с Сахалина, «выходили на работу» — садились рядами на мосту, стучали касками, хором выкрикивали лозунги и требования, сопровождая их звуками свистков, дудок. В перерывах и вечером «общались с народом», который стекался со всей Москвы и из других городов, стоял толпой , представляя из себя постояннодействующий митинг-сход. И так изо дня в день, с июня по октябрь, под стенами Дома Правительства. Сюда приходили журналисты, рабочие с заводов, представители других профсоюзов, политических партий, иногда приезжали правительственные чиновники. В это же время параллельно в штабе пикета кипела своя работа — можно сказать, постоянно, до ночи, шло совещание, готовили требования, обращения, воззвания «ко всем трудящимся», делали газету «Шахтерский пикет», принимали представителей общественных организаций, властных структур, устанавливали контакты со всеми инстанциями и персонами, с кем удавалось — депутатами, общественными деятелями и т. п.

К пикету впоследствии присоединились представители промышленных предприятий, студенческих, общественных организаций. Общая численность участников составила 200—300 человек.

Можно отметить два примечательных обстоятельства. Пикет стоял в непосредственной близости от «Аллеи памяти» — места гибели многих людей во время осады и штурма Белого дома в 1993 г. На всем протяжении аллеи висели самодельные таблички с именами убитых, другие памятные знаки, цветы. Пикет невольно перекликался с теми событиями. Второе обстоятельство имело почти мистический характер. Во время стояния пикета над Москвой пронесся небывалый в этих местах ураган; в парке, примыкаю-

щем к лагерю шахтеров, он переломал, вывернул с корнем вековые деревья огромной толщины, совершенно не тронув те, под которыми стояли палатки шахтеров. Результаты буйства стихии так и лежали поверженными массами, ужасными на вид, показывая, каким разрушительным может быть «бурь порыв мятежный». Природа (или какая-то высшая сила) словно проявляла солидарное возмущение. В другие времена этот необыкновенный ураган наверняка посчитали бы символическим знамением.

Но власти (и ангажированные СМИ) «не замечали» пикет.*

Горняцкий пикет производил прежде всего сильное эмоциональное впечатление. На знаменитый теперь Горбатый мост перед зданием правительства в первый раз довелось попасть в тот момент, когда шахтеры стучали касками. Это надо было увидеть и услышать на месте! Телевизионные изображения не передавали силу непосредственного впечатления.

Две сотни суровых мужиков ритмично ударяют касками о брусчатку мостовой. Одновременно звучат свистки. Через мегафон декламируется: «*Президента — в отставку!*», «*Правительство — в отставку!*», «*Ельцина — под суд!*» Периодически все начинают скандировать: «*Боря — уходи! Россию — не губи!*» и «*Пока мы едины — мы непобедимы!*» Шум стоит до неба. Побывавшие на мосту говорили, что от стука «*мороз по коже*».

---

* Материал об этом эпизоде собирался путем наблюдения, в т. ч. участия в совещаниях, интервью с участниками пикета и другими лицами, изучения документов, публикаций в прессе. Часами разговаривал автор с шахтерами из Воркуты, Инты, Кузбасса, Ростовской области, Сахалина, рабочими АвтоВАЗа и др.; с напряженным вниманием слушал и записывал рассказы людей, как они выживают в своих депрессивных регионах, что привело их в Москву, на что они настроены, что хотели бы сказать всем людям страны, старался понять горняков и ситуацию в целом. Из многих интервью сложилась одна большая драма.

Первая часть очерка была написана в то время,когда шахтеры еще стояли перед Домом Правительства, вторая — когда пикет уже сняли. Первый текст писался с сочувствием, пафосом, вначале сложилось четкое представление о действиях шахтеров. Было желание донести их боль и решимость до общественности.

После снятия пикета все запуталось, и вместо пафоса появилось чувство непонимания, даже недоумения. Казалось, что заявленное горняками вначале, расходится с результатами пикета. Председатель НПГР, выступая по телевидению, во всеуслышание заявил, что все цели пикета достигнуты. Но по материалам социолога выходило, что это далеко не так. В ключе вот этого расхождения и предстал пикет, когда шахтеры разъехались по домам. Появилось много проблемных вопросов, об ответах на которые оставалось только строить предположения. Затем, после повторных разговоров с организаторами акции, ознакомления с итоговыми документами появилось третье видение пикета.

В тексте сохраняется это трехслойное впечатление от действий горняков, ибо оно имеет определенное значение для восприятия характера пикета.

Впечатляла также грандиозность целей, поставленных пикетчиками. Горняки стучали, чтобы их услышала власть. И сама добровольно сдалась. Но безмолвны были высокие стены и окна Белого дома. Казалось, что до них, как до неба. И поставленная пикетчиками цель — мирно сбросить президента — выглядела как штурм неба. И вторая цель — достучаться до народа — выглядела, пожалуй, не легче первой. Можно было сказать, что шахтеры настроились на двойной штурм. Предыдущий опыт общения с НПГ говорил, что только этот профсоюз мог замахнуться на такое.

Пикет отражал момент, когда шахтеры окончательно убедились в несовпадении политики реформаторов и интересов рабочих, и, перейдя к действиям, стали добиваться в первую очередь отставки президента как главного — ответственного за положение в стране и угольной отрасли.

Терпеть больше не можем!

Выступление горняков с пикетом у Белого дома было вызвано прежде всего бесконечными, без видимого просвета лишениями шахтеров, их семей, и наступлением предела терпению. Кончился, очевидно, даже тот потенциал терпения, который казался беспредельным, наступила ситуация, когда накопленное недовольство переходит именно во взрыв, показывающий, что и в России невозможно «делать с народом что угодно». Горняки, работающие под землей, и все население угледобывающих регионов, оказались наиболее страдающей частью народа, особенно воркутинцы, инициаторы пикета в Москве. Задержки заработной платы здесь составляли 7 месяцев. Сообщения о задержках уже никого не впечатляли, к ним привыкли. Но что они конкретно значили в условиях полярной Воркуты?

Из интервью:

«Нет денег на самое необходимое. Продукты приходится брать под запись в шахтной лавке. А там цены в 2, а то и в 3 раза дороже. Эту лавку содержит сын директора шахты. В других регионах, знаем, картошкой перебиваются. У нас ничего невозможно вырастить — мерзлота кругом. Приходится просить деньги у родителей-пенсионеров, которым мы сами должны помогать. А у них самих пенсия известно какая. Стыдно! Дома жена осталась с двумя детьми. Сын мне как-то говорит: — Что, папа, помирать будем? — Что ты, сынок?! — Ты же денежки не получаешь. — В глаза детям смотреть не могу, никому не хочется, чтобы они чувствовали себя ущемленными. В одной семье сын—школьник повесился, оставил записку: «Мне надоело слушать ваши с мамой ссоры из-за денег...» В другой семье сам отец не выдержал — обвязал себя взрывчаткой. У нас трое покончили с собой. Мы — рабы, скоты. Раба и то хозяин кормит. Так больше жить нельзя!»

Людей угнетала бесперспективность положения.

Из интервью:

«Мы потерпели бы, если бы правительство сказало, что через год, два, три жизнь изменится, и каждый год отчитывалось бы, что сделано сейчас. Светит только закрытие шахты и перспектива остаться совсем без работы. Шахту закрывают и тебя закрывают как ненужный элемент. Переквалификация, переселение — это только на бумаге, а на практике поселок бросили на произвол судьбы и людей тоже». Молодой шахтер: «Говорят, сейчас время молодых. Шахты закрываются, промышленные предприятия закрываются, рабочих мест нет — что мне делать? У нас задолженность с 1995 г. Прихожу к начальнику: „Выпиши 200 рублей, крайне надо". Он: „Денег нет. Если не нравится, я не держу, пожалуйста, подпишу увольнение". И все это при известной опасности работы горняков. Опасность работы растет. Шахтеры гибнут. Там — 61, здесь — 27, 18 погребены навечно в шахте. Отчисления на технику безопасности мизерные. Спускаешься в шахту и все чаще думаешь, что, может быть, в последний раз видишь небо, жену и детей... После гибели 27 человек на „Центральной" более 40 детей остались сиротами».

Шахтеры наиболее остро ощущали кричащий контраст между роскошной жизнью новой элиты и своим нищенским существованием. Это совсем не то чувство зависти, которое им приписывают.

Из интервью:

«Шахты закрываются, а особняки растут. В Москве шикуют, а в регионах люди на картошке сидят. Мы не против богатых. Мы против бедных. Пусть строит, на Канары ездит, три любовницы имеет. Но дай жить шахтеру. При невыплатах зарплаты по полгода нагло не постеснялись напечатать список богатых с состояниями в миллиарды долларов...»

«Мы дошли до крайней точки. Всему есть предел. Все время давали обещания, говорили: потерпите, мужики, потерпите. Вот и дотерпелись. Хватит!»

Устами шахтеров, очевидно, говорила, кричала бедствующая часть народа.

Но что изменилось, когда пикет был снят? Шахтерам не нужно было больше страдать и терпеть? Или терпеть еще было можно? Даже после финансового кризиса, уменьшившего реальные зарплаты и пенсии как минимум вдвое?

«Мы будем стоять до конца!»

Пикет показывал, что горняки оказались не только наиболее страдающими, но и самыми несломленными, сохранившими способность действовать, выступать сообща, они как бы взялись протестовать снизу за всех. Решимость «стоять до конца» проявлялась на фоне ситуации, когда многие бедствовали (известно, например, было особенно тяжелое положение у текстильщиков), когда большинство рабочих оказались психологически подавленными, деморализованными, действовал парализующий страх перед новыми

хозяевами, пресловутая терпеливость, согласие «жить на картошке», неверие в возможность что-то изменить, «вхождение в положение начальства» и, главное, дефицит солидарности. Даже рабочие такого завода как Кировский (в Питере), активность которых на всех этапах истории отмечал С. М. Киров, в этот момент молчали. Как и шахтеры, они были резко недовольны своим положением и порядками в стране. Но резкий протест на словах не переходил в практические коллективные действия. На шахтеров тоже давили обстоятельства. Почти вся отрасль была объявлена нерентабельной, бесперспективной. Бороться против этого — как будто означало бороться против времени, против экономического прогресса. Горнякам постоянно приводили в пример «цивилизованные страны», например, Англию, где практически прекратили добычу угля. Шахтерам тоже было знакомо выживание за счет огородов, они прошли страдательные формы борьбы. И все же сохранили энергию для активных выступлений. Сами они объясняли это характером своего труда и условиями жизни. «У нас такая тяжелая работа, что без сплоченности просто не выжить. Если со мной что-то случится, я знаю, что меня выручат. Меня два раза засыпало, ребята откапывали. И здесь мы держимся на солидарности».

В данной ситуации можно было увидеть важнейшую роль профсоюза, которому полностью доверяли, считали своим, всячески поддерживали. Он был, действительно, рабочей организацией.

Происходившие почти в то же время, что и пикет, эпизоды «рельсовой войны» в Кузбассе показали, что горняки готовы к самым решительным методам борьбы, и что упорства им не занимать. «Мы будем стоять до конца!» — эти слова можно было слышать от каждого, с кем довелось беседовать, начиная от председателя НПГ и кончая рядовыми пикетчиками на Горбатом мосту. «Здесь те, кто готов добиваться цели, несмотря на угрозы, предупреждения, физические страдания. У нас иного выхода нет. Мы просто не можем вернуться в Воркуту ни с чем. Когда нас провожали, давали наказ стоять до конца. Пришел предел терпению. Чем дальше, тем больше мы врастаем в Горбатый мост. Хотя говорят, что со дня на день всякое может случиться. Но мы не боимся никого. У нас обратного билета нет. Хотя и здесь не сахар...» «Стоим с 11 июня. Будем стоять в сентябре. В декабре стоять. Померзнем, заболеем, погибнем, но будем стоять».*

---

* В том, что на мосту «не сахар», можно было убедиться вполне. В палящую, рекордную в Москве жару на совершенно открытом мосту, на каменной брусчатке от беспощадного солнца некуда было скрыться. Единственное укрытие — полиэтиленовая пленка. На солнце под ней — выше 60°. Когда зарядили беспросветные дожди и температура по ночам падала до 5°, под пленкой, лежащей прямо на людях, не было спасения от холода и сырости (это надо было видеть — покрытые пленкой, как огурцы на грядке, люди). К осени условия стали совсем суровыми. К физическим лишениям добавлялось ожидание дня и часа «икс», когда власть соберется предпринять решительные меры. 93-й год перед этим же домом показал, какими они могут быть.

Единство настроя впечатляло. Видно было, что пикетчики не группа людей, организованных и поставленных лидерами. Каждый из участников сам был проникнут решимостью.

Тогда о ситуации автор писал так: «Очевидно, власть, да и многие люди, не отдают себе отчет, что значит этот момент. Это не тот случай, когда достаточно было послать Чубайса с обещаниями или выслать в шахтерские регионы какую-то сумму денег. Это даже не шахтеры 1989—1991 гг. Сегодня эти люди готовы ко всему. Дело не только в московском пикете. Обманчиво впечатление, что все дело в горстке людей перед Белым домом, которых в конце концов можно убрать, когда надоест. За спинами пикетчиков стоят тысячи их товарищей на местах. Они напряженно наблюдают за тем, что происходит в Москве и готовы выступить в поддержку. Пикетчики говорят: «Нас командировали тысячи, за каждым из нас стоит трудовой коллектив. Незримо здесь присутствуют тысячи, миллион. Мы обсудили в бригадах, на участках. Выработали общие требования. Собрали деньги сами рабочие и нас отправили. В поддержке своих мы уверены. Если я приеду на шахту и скажу: „Мужики, пора!" — все поднимутся».

Пикетчики были уверены, что выражают решимость не только шахтеров, но и всего народа.

«Надо менять всю жизнь»

Горняки перешли от выбивания зарплаты для себя к широкой позиции, провозгласив: «*Мы выступаем за всю Россию!*» Участники пикета объясняли этот поворот постепенным осознанием разрушительности перемен, чувством приобщения к беде всего народа. Говорили, что они связали свою судьбу с демократами, с Ельциным, поддерживали их, соглашались «потерпеть», «переносить с ними тяготы». Но постепенно убеждались, что «жестоко ошиблись!» К такому пониманию шли годами. «*Пошли задержки зарплаты, реструктуризация отрасли вылилась для нас в закрытие шахт, обнищание. Жизнь оказалась даже хуже, чем при старой системе*».

Горняки стали «рвать пуповину» связывавшую их с установившимся режимом. Ударная сила выступила против «своей» власти. Из интервью: «*Я за Ельцина с 89-го по 96-ой горой стоял. Теперь понял, что он развалил Россию!*»

Объявив войну режиму, шахтеры выступили от лица «всех трудящихся». Они «*убедились, что развал происходит не только на шахтах, везде — в промышленности, сельском хозяйстве, медицине...*» «*Мы же все это видим. Стало ясно, что в стране все творится не так. Всем плохо — и шоферам, и ученым*». «*Пришло понимание, что бороться только за свою отрасль и только своими силами неверно и невозможно*». Поставленная цель требовала объединения сил. «*Мы не такие наивные, чтобы надеяться только на себя. Всю страну надо поднимать*». Можно было видеть, что шах-

теры воодушевлены широтой поставленной цели, своим выступлением «за весь народ».

Но когда шахтеры сняли пикет, невольно встал вопрос: это означает, что во всей России произошли благоприятные перемены? Закончился развал промышленности и сельского хозяйства, хотя бы угледобывающей отрасли, они пошли, пусть медленно, в гору? В искренности говоривших сомневаться не приходилось. Но что они сделали «для всей России»?

Шахтеры дошли до убеждения, что частными мерами проблемы не решить, дело в общей политике, режиме в целом; наконец, убедились, что их невероятные усилия по выбиванию задолженностей зарплаты, средств на реструктуризацию, даже такие акции, как перекрытие трасс (которые и самим шахтерам даются очень тяжело, с огромным напряжением), не приводят к изменению ситуации. «К нам приезжают деятели из Москвы, дают обещания, подписывают правительственные протоколы, мы начинаем работать, а завтра опять то же самое. Говорят, что деньги выделяют. Но до нас они либо не доходят, либо местное начальство пускает их черт знает на что. Что это за правительство, которое не может проконтролировать свои деньги?!» «Нам не нужны уже эти деньги! Не нужно это правительство! Обещаниями мы сыты по горло! Чем дальше реформы, тем беднее люди».

Сформировалось общее убеждение, что менять надо все: систему власти, экономику, идеологию, в первую очередь — промышленную политику. Угольная отрасль тоже может быть рентабельной, если дать ей возможность пройти модернизацию. «Это правительство является нерентабельным предприятием!» — говорил председатель НПГ.

Далее (из интервью): «При этом начинать надо со смены президента. Он задает курс, формирует правительство, является гарантом конституции. Как гарант он не обеспечил соблюдение прав рабочих и всех граждан. Рабочий оказался беззащитным».

Добровольная отставка президента в данном случае не была «дежурным» требованием. У шахтеров оно было, можно сказать, выстрадано. «Без смены нынешнего президента невозможны серьезные изменения в политике». Из всех регионов привезли именно это требование. «Только отставка! Никаких компромиссов! Два раза мы с ним пролетели. Надоело! Хватит!»

Важно отметить, что это было не ожидание нового хорошего царя, скорее — отвержение всякого царя. При этом отставка президента — только первый шаг. За ним должно последовать изменение конституции, системы власти, управления экономикой, и не только на федеральном, но и на местном уровне. Говорили о том, что надо созвать учредительное собрание, провести референдум...

Здесь проявился конструктивный и государственный подход (к проблемам страны), при этом не только лидеров — всех пикетчиков. Они говорили, что им приходится все время размышлять о том, как дальше жить, они постоянно общаются и обсуждают на-

сущные проблемы и уверены, что выражают мнение, настрой «всего простого народа», «не какой-то политической партии, а именно народа». По крайней мере шахтерских регионов. Правда, пикетчики плохо представляли, как контролировать ситуацию, если изменения произойдут на самом деле и события начнут развиваться в ускоренном темпе. Горняки надеялись, что «контроль будет осуществлять весь народ».

Выступлением в Москве шахтеры НПГ хотели подтвердить свою роль авангарда всего рабочего движения, не только шахтерского, авангарда по сплоченности, организованности, решительности и сознательности. «Если не мы, то кто же?» — говорили они.

Во время пикета они и оставались авангардом, своеобразным, но все же передовым отрядом. Однако главный вопрос состоял в том, услышат ли власти и народ этот авангард.

Способны ли власти и народ услышать авангард?

Пристальное внимание общественности привлекали отношения шахтеров с властью. Образное изображение того времени: «Как известно, перед началом природных катастроф — землетрясений, извержений вулканов — из недр земли поступают сигналы, в частности, глухие подземные толчки — предвестники стихийных бедствий. И дело только в том, чтобы обратить на них внимание, вовремя принять соответствующие меры. Выступление горняков, их пикет в Москве можно было уподобить подземным толчкам, идущим из толщи народной жизни и предупреждающим о возможных социальных потрясениях. Для улавливания этих сигналов не нужны особо чувствительные приборы. Стук касок, кажется, доносится до неба. Как будет дальше развиваться ситуация — зависит от поведения центральной власти, ибо горняки в первую очередь апеллировали к ней. Услышит ли власть подземные толчки? Поймет ли, что пикет не рассосется сам собой? Что надо что-то менять?»

Речь шла о двух возможных сценариях разрешения кризисной ситуации — мирном или напоминающим 1917 год. НПГ предчувствовал возможность стихийного взрыва среди шахтеров и в то же время хотел бы предотвратить его. Из Воркуты и Инты снова готовы были выехать к Белому дому «все», в Кузбассе отмечалась «массовая готовность к походу на Москву», сидящие на рельсах Транссиба в конце концов тоже могли перекинуться на блокирование трасс вокруг столицы. И призывы к всеобщему блокированию железнодорожных и автомобильных магистралей уже звучали. Профсоюзу удавалось удержать стихийные выступления, но при условии, что пикет в Москве добьется изменений без применения крутых мер.

Горняков обвиняли в экстремизме, на самом деле они добивались лишь «нормального порядка». Председатель НПГ А. Сергеев говорил: «Власть пугает обывателей нами как радикалами. Хотя

даже Анжерка хочет одного: порядка, нормального порядка в стране! Разве требование выплатить задолженность за 9 месяцев — это экстремизм?!» «Мы видим свою задачу в том, чтобы мирным, конституционным, цивилизованным путем добиться отставки президента, внести изменения в конституцию с целью перераспределения властных полномочий, усиления контролирующих функций представительных органов, и дальше — развернуть работу по выводу страны из политического и экономического кризиса. Одна из задач — не допустить использование шахтерского взрыва политическими партиями и движениями в своих узких целях. Шахтеры выражают сейчас идею сохранения единства России, пытаются стать центром консолидации разных сил».

Реакция власти после месяца пикета показала, что она не слышит сигналы из народа, а если слышит и видит, то закрывает глаза и затыкает уши. Это могло служить показателем ее неспособности адекватно реагировать и, следовательно, оправдывало требование ухода в отставку президента и правительства. Если не считать вечерний заезд на Горбатый мост Б. Немцова (тогда вице-премьера), которому шахтеры «доверяют на 15 % — на сколько он выполнил обещания», было только одно серьезное приглашение — к министру экономики Я. Уринсону. Но и он политические требования (т. е. об отставках) рассматривать не стал. Горняки, в свою очередь, заявили, что не снимают их. На требования погашения задолженностей по зарплате и пресечение утечки капиталов за рубеж министр разводил руками и вопрошал самих шахтеров: «Где взять деньги? Как остановить утечку?», чем укрепил пикетчиков в убеждении, что «с этой властью разговаривать бесполезно». Премьер (В. Черномырдин) «не замечал» пикет, стоявший под носом у правительства. Сам президент, любивший перед телевизионными камерами теплые встречи с шахтерами, встречался не с ними, а с «силовиками» (очевидно, и по поводу пикета).

«На сколько хватит терпения у шахтеров?» — спрашивал себя автор. Прошли еще август, сентябрь: отдельные чиновники постоянно появлялись на пикете (стук касок все же допекал), но настоящей реакции властей по-прежнему не было, хотя шахтеры вели большую работу, чтобы выйти на контакты с ними. Выходило, что здесь еще раз проявлялся вечный разрыв между властью и народом.

Но вдруг, к удивлению самих пикетчиков, после назначения премьером другого человека (Е. Примакова) правительство откликнулось, а перед этим откликнулся Совет Федерации. На письме с просьбой о встрече премьер написал резолюцию: «Весьма срочно». И состоялись переговоры, окончившиеся подписанием упомянутого соглашения. Выходит, горнякам удалось добиться, чтобы их услышали?

Ключевым вопросом пикета была его солидаризация с «народом» или хотя бы с рабочими своей отрасли, и, в свою очередь, солидаризация «всех трудящихся» с пикетом, признание шахтеров

авангардом, поддержка их и даже собственное выступление. С властью тогда было все понятно. Пикетчики не строили относительно нее особых иллюзий, понимая, что власть, очевидно, признает только силу и уступает только тогда, когда ничего другого не остается. А силой в данном случае, понятно, мог быть только народ, ибо горняки не действовали заговорщицкими методами, а выступали от имени народа и рассчитывали на его поддержку.

Пикетчики хотя и стояли перед зданием правительства, фактически имели приоритетной ориентацию на народ. Сами они говорили, что по поводу достижимости отставок «есть сомнения». Главное все же — «раскачать народ», «выразить общий интерес», донести до масс: «Так жить нельзя!», «Мы будем качать страну до тех пор, пока народ не прозреет», «Мы стоим в пикете, чтобы граждане могли почувствовать ситуацию и использовать ее», «Ситуация в обществе созрела и народ готов к радикальным действиям».

Как ни решителен был авангард, даже если бы он мобилизовал целую отрасль — с поставленной задачей ему одному, очевидно, было бы не справиться. Сам характер цели — «мирно», «конституционным путем», «от имени России» — требовал, чтобы субъектом истории здесь был именно народ. Горняки хотели быть своего рода детонатором широкого выступления, а воздействие на власть произошло бы уже «само собой». Стук касок предназначен был для ушей не только и, может быть, даже не столько правительства, сколько народа.

Во взаимоотношениях «авангард — народ» скрыт был, пожалуй, главный драматизм ситуации. Услышит ли народ свой передовой отряд? Поскольку шахтеры отождествляли себя с народом, то вопрос можно было поставить так: узнает ли народ в шахтерах самого себя?

В этом плане важно было, какое и как произошло изменение картины солидаризации — противостояния и видения ситуации в целом по сравнению с предыдущим эпизодом. Как уже отмечалось, тон задали приехавшие на пикет представители «от народа». А они, в свою очередь (и все шахтеры), переосмыслили свою позицию под влиянием изменений, коснувшихся их непосредственно, а также с учетом уроков из накопленного опыта борьбы. Изменения не только не принесли ожидавшихся улучшений жизни, но и ухудшили ее, т. е. действовали разочарование от обманутых ожиданий и типичная относительная депривация ухудшения прежнего положения. Опыт безрезультативной борьбы принесли, в частности, «рельсовые войны», показавшие, что даже такими жесткими, драматическими методами успеха не добиться, если преследовать частные цели. Шахтеры добились было обещания выплатить задолженности, но через некоторое время им пришлось снова идти на рельсы ввиду невыполнения даже обещанного, не говоря уже об улучшении статуса в целом. Понадобился повод (упомянутый указ президента об отмене дотации северных надбавок), чтобы

произошел не только «поворот в мозгах», но и переход к действиям.

Завершающую роль в конструировании новой картины мира сыграли лидеры, главным образом московские. Когда инициаторы выступления выезжали из Воркуты, у них еще не было того стройного представления о целях, которое сложилось в Москве. Четкую направленность акции придали лидеры, когда им «*пришлось подключиться к инициативе северян*». «*Стало ясно, что и сейчас стихийный народный протест могут использовать в своих интересах те или иные политические группировки. Поэтому нужно было придать этому недовольству четкую, осознанную цель*». Поворотным моментом для самих лидеров было решение «*обрезать пуповину, связывавшую шахтеров с демократами, политическим режимом, персонально с Ельциным*».

Ключевым моментом было то, что основным требованием пикетчиков стал добровольный уход в отставку президента Б. Н. Ельцина. Правда, в требования шахтеров входила и отставка правительства, но оно в данном случае рассматривалось скорее не как самостоятельный субъект, а как «Правительство президента»: «*Боря — уходи! Свое правительство — забери!*» Президент здесь выступал именно ключевой фигурой, задающей курс реформ, зримым олицетворением всего политического режима, всей совокупности упомянутых ранее субъектов. Он стал «врагом номер один», по отношению к нему объявлялась непримиримая война. При этом шахтеры требовали «добровольной» отставки, что означало бы признания властью своей вины. Другие «козлы» частично отошли в тень, перестали быть актуальными, в некоторых случаях оказались переведенными в лагерь потенциальных «союзников», особенно публичные «козлы» — СМИ, депутаты, общественные организации и отдельные деятели.

Изменения в «мы» вылились в расширение сферы, включение в нее новых субъектов вплоть до масштабов всего народа.

Но это «мы» было далеко не гомогенным. Примечательно отметить, что в нем сохранилась практически в неизменном виде упомянутая ранее идентичность — солидарность: профсоюз НПГ (ее, видимо, можно считать базовой). Ее доминирование проявилось и на пикете. Внутренняя солидаризация не только сохранялась, но и всячески подчеркивалась. Когда пикетчики заявляли о широкой, мощной поддержке на местах: «*Нас командировали тысячи, за каждым из нас стоит трудовой коллектив. Незримо здесь присутствуют тысячи, миллион. Каждый человек ведет за собой две тысячи. Только тронь нас. За каждым коллектив стоит*», — то имели в виду прежде всего «миллион» своего профсоюза и коллективы шахтеров, поддерживающих НПГ.

НПГ оставлял за собой роль «центра консолидации всех прогрессивных сил», в т. ч. и «всего народа». В частности, это проявилось в деятельности Координационного совета, призванного объединить самые различные политические, общественные организа-

ции; в нем профсоюз также хотел играть руководящую роль, в т. ч. среди политических партий.

Сказанное не означает, что горняки хотели все «подгрести под себя», подчинить своим цеховым интересам. Подчеркивая солидаризацию со всем народом, они сняли все традиционные собственные требования (погашение задолженностей по зарплате, выделение средств на реструктуризацию, создание рабочих мест, дотирование северных надбавок и т. п.), поставили своей задачей «выразить общий интерес».

Горняки поставили свой эксперимент по созданию широчайшей действенной ситуационной солидарности с обозначением: «Мы — народ», пусть не гомогенной, с претензией шахтеров на собственную ведущую роль, но все же солидарности, способной проявиться как сила, субъект истории, как нечто, подобное ситуационной солидаризации в феврале 1917 г. (тогда, между прочим, тоже был один противостоящий субъект). В отличие от акций ФНПР по поднятию всего народа здесь инициатором выступал известный боевой отряд рабочего движения, действия шахтеров носили реальный, а не формальный, символический характер, они действительно добивались солидаризации, применяя свои методы и, главное, ставили жизненную, не «дежурную» цель.

Шахтеры сделали ставку на солидарность как общественную силу в выражении «глас народа», без применения какого-либо физического насилия. Они усиленно подчеркивали: никаких насильственных действий, только демонстрация солидарности и «добровольная сдача власти». Ввиду этого горняки НПГ сами не использовали методы «рельсовых войн», разгромных походов румынских шахтеров, пресекали разговоры о блокировании трасс вокруг Москвы; профсоюз удерживал стихийные выступления при условии, что пикет в Москве добьется изменений без применения крутых мер.

> «Мы видим свою задачу в том, чтобы мирным, конституционным, цивилизованным путем добиться добровольной отставки президента, внести изменения в конституцию с целью перераспределения властных полномочий, усиления контролирующих функций представительных органов, и дальше развернуть работу по выводу страны из политического и экономического кризиса. Одна из задач — не допустить использование шахтерского взрыва политическими партиями и движениями в своих узких целях. Шахтеры выражают сейчас идею сохранения единства России, пытаются стать центром консолидации разных сил».

Именно благодаря солидарности, с опорой на нее в определенный момент, будет выражена воля народа, произойдут изменения. Высшим проявлением солидарности должна стать мирная общероссийская акция протеста.

> «В тот день Россия должна заявить, что этот президент, это правительство нам не нужны. Показать президенту, что страна от него отвернулась, тогда все решится мирным путем».

Горняков нередко упрекали в пассивности, нерешительности. На самом деле они предприняли много конкретных усилий, чтобы заручиться поддержкой. Пикетчики искали отклик у промышленных рабочих, различных профсоюзов, политических организаций, депутатов всех уровней и просто всех людей. Они писали обращения, выпускали свою газету «Шахтерский пикет», рассылали ее и обращения по регионам, заводам, да и по вокзалам развозили, старались проникнуть во все каналы СМИ, посылали представителей в другие города «поднимать народ», организовали упомянутый Координационный совет, затем создали общественное Политическое рабочее движение «Горбатый мост» «*для объединения всех народных выступлений, всех трудящихся и обездоленных людей вокруг общей политической цели*», учредили для координации текущих и будущих широких действий Всероссийский стачечный комитет... Отсюда, упомянутые установки: «*Главное — раскачать народ, донести до масс: так жить нельзя*», «*Мы будем качать страну до тех пор, пока народ не прозреет*». И стучали, стучали, стучали... Принималась поддержка в любых формах: телеграммы солидарности, заявления в адрес правительства, президента, Федерального Собрания, сбор средств, митинги и пикеты на местах, присылка представителей в пикет на Горбатом мосту и т. п. — но только в мирных формах. Горняки, кажется, сделали все от них зависящее. Какова же была ответная реакция? Солидарность с пикетом проявлялась. Поступали телеграммы, заявления в поддержку шахтеров, например от профсоюза Кировского завода в Санкт-Петербурге, от Ленинградской федерации профсоюзов. Прибывало пополнение пикета: встали в пикет представители Металлического завода, АвтоВАЗа, московские студенты. Интервью с работниками Кировского завода показывало, что в данный момент люди настроены на поддержку шахтеров. На площадку перед Горбатым мостом с утра до позднего вечера приходили представители предприятий, общественных организаций, отдельные граждане... Особого рода солидарность проявили московские женщины старшего возраста, приносившие пищу, одежду, одеяла, отдававшие деньги, оторванные от своих мизерных пенсий...

И все же ответная солидарность не выглядела как отклик (и уж тем более — как поддержка) всего народа. В основном она находила выражение в словесной форме. Так, упомянутая ЛФП заявление сделала, но практических действий не предприняла. В поддержке своих на местах пикетчики, по их словам, были уверены, но даже если бы выступили все шахтеры, они могли оказаться в изоляции, скомпрометированными в общественном мнении... Возможно, достаточной была «молчаливая поддержка народа», но шахтеры не восприняли и не использовали ее.

Выборочные интервью на санкт-петербургских предприятиях и в профсоюзных организациях по поводу пикета показали, что реакция на него вялая, выражалось в основном сочувствие, но практических действий не предпринималось. Профсоюз Кировского заво-

да выставил у станции метро пикет солидарности с горняками, но рабочие слабо поддержали его ...

Не была задействована и поддержка рабочих горнодобывающей отрасли при уверенности пикетчиков «в своих». Прямых выступлений на местах в поддержку пикета под его лозунгами НПГ не организовал, видимо, ожидая решающего дня единой акции протеста. В Кузбассе проходили «рельсовые войны», но они шли сами по себе, с координацией со стороны традиционного профсоюза, политических организаций, да и не соответствовали установкам НПГ на строго легитимные действия. А единая общероссийская акция протеста, в которой страна заявит президенту, что «он не нужен», так и не объявлялась. Отношения пикета с народом остались самыми драматическими.

Таким образом, эксперимент горняков имел видимый отрицательный результат. «Глас народа» не прозвучал, одна из главных целей пикета не была достигнута.

Действовала, конечно, информационная блокада. Проправительственные СМИ замалчивали выступление НПГР. Так, телевизионный канал ОРТ в своих информационных передачах просто игнорировал пикет в Москве, словно его и не было.

Поскольку НПГ взял на себя роль инициатора, то дело было и в том, как он играл эту роль. Возможно, деление на «своих» и «пруповцев» обусловило в немалой степени отсутствие отклика всей отрасли, которая, разумеется, своей массой в большей степени могла бы повлиять на активность «народа». Одна из причин состояла, вероятно, и в идейной недостаточности пикета, не предложившего альтернативу общественного устройства. Разумеется, шахтеры были правы, полагая, что это — дело политиков. У них не было ни своей, ни какой-то другой политической организации, которая формулировала бы, выражала их политические ожидания. Вера в то, что в первую очередь достаточно сменить президента, хотя и была распространенной, но не всеобщей, не всеми поддерживалась. Сыграло, очевидно, свою роль непонимание между горняками и «народом». «НПГ не донес до масс» свое предоставление о результатах пикета, разошлись ожидания относительно акции 7 октября. Многие рабочие считали, что горняки не довели дело до конца, смяли свой протест, сняв пикет в самый неподходящий момент, «сбежали..., предав других рабочих». Казалось бы, горняки могли воспользоваться акцией 7 октября, слиться с протестующими массами или даже возглавить протест в соответствии со своей установкой на собственное доминирование, умножить число участников за счет своего влияния; это был весьма подходящий случай. По высказываниям опрошенных «*движение шахтеров во главе колонн придало бы акции совершенно другой характер*»; уклонившись от акции, НПГ упустил единственный шанс. У пикетчиков были свои установки, но они остались при них.

Дело, очевидно, и в «глухоте» самого народа. Сколько нужно было шахтерских касок, чтобы достучаться до него? Возвратившись в Санкт-Петербург, переполненный впечатлениями, зараженный настроем пикетчиков и стараясь донести этот настрой до питерских трудящихся, социолог — автор обратился на некоторые заводы, в областные комитеты отдельных профсоюзов, в ЛФП, в газеты. Но на одном заводе сказали, что на мосту был их человек и уже все рассказал, на другом, что время летних отпусков, народ не собрать, в обкомах профсоюзов выражали сочувствие, но на действия не подвигались, в Федерации заместитель председателя сказал, что уже сделано заявление, «вопрос отработан», в газетах для материалов о шахтерах не нашлось места. Лишь один обком профсоюза рыбной промышленности собирался направить людей на Горбатый мост. Можно было сделать вывод, что на такого рода инициативы, призывы, «народ» не реагирует. Либо сигналы не дошли, либо за шахтерами сохранился имидж борющихся только за свои зарплаты; основная часть населения, в т. ч. и рабочих, не имела готовности реально выступать, хотя словесно (около 30 %) (по ВЦИОМ) и высказывала в это время готовность «принять личное участие в акциях протеста». Пикет не срабатывал как повод, толчок. Возможно, такое произошло бы 7 октября, но этот сценарий уже ушел в историю.

Лидеры горняков говорили, что, «если сейчас момент будет упущен и здоровая часть общества не объединится, Россию ждут тяжелые времена». Времена, конечно, не стали легкими, а момент, как это выглядело со стороны, был упущен в первую очередь самими горняками.

Финал пикета

Финал оказался самой своеобразной, парадоксальной частью пикета. Ввиду неожиданного (и непонятного) окончания пикета возникали вопросы о причинах, мотивах ухода шахтеров, а также о результатах акции. Как отмечалось, снятие пикета в лучшем случае выглядело бегством с поля борьбы; от рабочих промышленных предприятий приходилось слышать, что шахтеры «дезертировали», «продались» и даже «предали рабочих», просто сбежали. Циркулировало представление, что рабочие оказались игрушкой в руках профсоюзных лидеров, ведущих свои игры, сложные, непонятные простому наблюдателю. Мол, у лидеров есть договоренность с властями, они взяли на себя какие-то обязательства, продались за подачку.

Когда пикет сняли, автор допытывался у организаторов, помня решимость «стоять до конца»: пришлось (заставили) уйти или сами сняли, добровольно? Последнее также было бы понятно. Даже если не трогают, в конце концов, сами люди не железные, сидеть на голом мосту в осенние дожди и ветер... не война же сейчас! Или убедились, что таким способом власть не проймешь. И может быть добиться таких изменений, которые требовали пикетчики, вообще невозможно.

Лидеры утверждали, что снятие пикета не было бегством или демаршем в политических играх. Во-первых, он выполнил свои задачи. Первоочередные цели коллективных действий достигнуты. И далее эти действия будут осуществляться в других формах для закрепления успеха. Председатель НПГ в телевизионном выступлении заявил, что «все задачи пикета решены». В т. ч. многое сделано и для «всей России». «Удалось разбудить честную и свободную совесть народа». «Один из главных виновников развала финансовой системы и экономики не смог вернуться на пост премьера». Нетрудно догадаться, что речь шла о В. С. Черномырдине, которого Государственная Дума не утвердила на пост председателя правительства. О нем было сделано специальное заявление горняков, формулировки которого не отличались мягкостью. И шахтеры считали, что заявление сработало, хотя об этом никто не говорил. «Началось широкое движение общественных сил и политических организаций. Государственная Дума начала процесс импичмента Президента РФ. ФНПР и ее членские организации поддержали наши политические требования... и теперь выходят на Всероссийскую акцию 7 октября».

Пикетчики говорили: «Мы же требовали отставки Ельцина, как же мы уедем?!» Лидеры разъясняли, что президент хотя и не ушел, но уже отодвинут, ни на что реально не влияет, и его отставка уже не имеет значения; произошла смена правительства, новое правительство пользуется доверием, его первые шаги свидетельствуют о смене социально-экономического курса и, главное — «появился свет в конце туннеля». Что касается дальнейшего контроля ситуации, то хотя и снимается лагерь на Горбатом мосту, но пикет будет существовать как бы в скрытом виде, шахтеры будут зорко следить за ситуацией в стране. «*Теперь наша задача проследить за реализацией достигнутых договоренностей*». «Сегодня мы внимательно наблюдаем за теми шагами, которые предпринимает правительство Е. М. Примакова» [195]. «Мы не снимаем своих политических требований — досрочные выборы президента и скорейшее проведение конституционной реформы». «Мы требуем от правительства сделать все для предотвращения неуправляемых социальных потрясений...» и др. «Но главное, чего мы требуем от нового премьера — поставить заслон коррупции... Шахтеры поддержат самые жесткие меры, направленные против ограбления народа». «Мы снимаем пикет на Горбатом мосту... чтобы дать правительству Примакова возможность реализовать достигнутые договоренности и попытаться исправить положение в стране». «*Мы заявляем, что будем готовы продолжить борьбу в новых формах уже в ближайшее время...*» [196]. Заявление НПГ по поводу снятия пикета соответственно и называлось «О приостановке акции протеста на Горбатом мосту».

Таким образом, горняцкий пикет как бы продолжал стоять; физически, если понадобиться, он мог появиться в любой день, и шахтеры говорили: «Мы заявляем, что будем готовы продолжить

борьбу в новых формах уже в ближайшее время, если социально-экономическое положение горняков не исправится существенно». То есть номинально профсоюз сохранил установку на широкую солидаризацию, коллективные действия.

По поводу провозглашенного «Терпеть больше не можем!» тоже был ответ. Дело не в том, что шахтерам больше не нужно страдать или терпеть стало легче. Беспредел не кончился. «На глазах у всего мира население России было ограблено еще раз». Но «появился свет в конце туннеля». «Начавшийся диалог с властью и достигнутые договоренности дают шанс к восстановлению доверия населения к власти». Выходило, наличие перспективы способно было смягчить лишения и шахтеры способствовали ее появлению.

Разумеется, одним из факторов снятия пикета стало подписание правительственного протокола, по которому возобновлялось дотирование северных надбавок (напомним, его отмена была поводом для выступления шахтеров Воркуты), составлен график погашения задолженностей по зарплате, при этом с таким объемом финансирования, который позволял погасить всю (!) задолженность и начать нормально платить впредь. Сами горняки рассматривали это как очень большую победу, на которую они «даже не рассчитывали». Новое правительство обязалось погасить все свои долги вообще и провести «мероприятия по разрешению кризиса неплатежей, повышению эффективности управления собственностью, устранению недобросовестных посредников, позволяющие начать погашение другой части задолженности по заработной плате и своевременно выплачивать текущую заработную плату». «Правительство РФ разрабатывает меры по механизму компенсации с 1 января 1999 г. дополнительных расходов населения в связи с ростом потребительских цен». «Наша задача — проследить за реализацией достигнутых договоренностей» (из заявления НПГ и текста соглашения с правительством). Свидетельством реального выполнения этих установок могли служить меры, вызвавшие аплодисменты у совещания промышленников (при выступлении там премьер-министра). Выходило, лед тронулся, и не кто иной, как именно шахтеры подтолкнули процесс? Одной из главных побед шахтеры считали признание правительством своей ответственности (в понимании горняков — вины) «за часть задолженности по заработной плате работникам угольной промышленности» (из протокола). Это имело моральное значение, играло роль «потери лица» властью. (Правда, не прошло и года, как само правительство Е. М. Примакова было отправлено в отставку).

Почему надо было снимать пикет так срочно и именно до акции 7 октября? Лидеры говорили, что шахтеры НПГ «не хотели идти вместе с коммунистами». Участие в акции было бы «игрой на чужом поле, по чужим правилам». Акция была «ФНПРовской, фальшивой, использовать ее на самом деле не было возможности». От нее следовало именно отмежеваться. Не снятие пикета, а участие в

акции стало бы предательством. На местах пикетчиков не поняли бы. Момент снятия пикета был достаточно драматическим. Часть участников была удивлена столь быстрым поворотом событий, не могла понять, что произошло, почему надо уходить с Горбатого моста, при этом сворачиваться так спешно. Их пришлось долго убеждать. Говорили в т. ч. об опасности провокации, когда не только пикетчиков поколотят, но и вообще бог знает что может произойти. Координационным советом овладели совсем чужие люди... Два человека так и не согласились с решением штаба, не вышли из роли «радетелей народа», остались стоять на мосту. Вместо горняков к ним примкнули «лимоновцы» и др. Всех их скоро «зачистила» милиция, которая теперь уже, после официального снятия, не боялась реакции общественного мнения. Да она могла и раньше не бояться. Общественное мнение как практически не реагировало на стояние пикета, так и не заметило его снятия; не обратило бы внимания и на разгон. К тому времени оно уже стало довольно «тупым». Сформированной в СМИ байке о кознях шахтеров, видимо, верили. Народ, как всегда, сам справлялся с собой, со своей частью в лице шахтеров.

В ситуации после снятия пикета горняки не проявляли более широкой солидаризации. Несмотря на заявленное намерение наблюдать за развитием событий в стране и «продолжить борьбу в новых формах уже в ближайшее время», никаких проявлений подобной активности НПГ ни в «ближайшее», ни в последующее время не наблюдалось. Видимо, широкая солидаризация ситуационно не просто изменилась — отмерла. Она изначально, очевидно, была ситуационной.

В любом случае стояние горняков перед Белым домом осталось важным событием в истории протестного рабочего движения.

РАБОЧИЕ КРУПНОГО МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В ПРОЦЕССЕ РЕФОРМ (1995—1998)

В этом очерке представлены в сжатом виде отдельные результаты длительного (лонгитюдного) наблюдения на одном санкт-петербургском предприятии, прошедшем все этапы реформирования. Исследовательская работа велась здесь с целью более детального, конкретного анализа изменений, изучения механизмов взаимосвязи процессов. Материалы по заводу имеют, разумеется, в основном локальное значение. В то же время они представляют определенную ценность и в более широком плане. Изучение такого объекта позволяет сделать и некоторые обобщенные выводы. Сам завод является одним из крупных предприятий, составляющих значительную часть как санкт-петербургской, так и российской промышленности. Ситуация на заводе, положение его рабочих были типичными для реформируемых предприятий.

Мы также исходили из предположения, что рабочие завода являются одним из наиболее активных, чутко реагирующих на ситуацию передовых отрядов рабочего класса, авангардом рабочего движения. Подтверждением такого имиджа служила социально-политическая активность рабочих завода в конце 1980-х—начале 1990-х гг. По нашему мнению, их можно рассматривать как индикаторную группу внутри рабочего класса, поведение которой служит показателем состояния широкого рабочего движения.

Анализ проводился в ракурсе исследовательского подхода, применявшегося в то время в секторе социологии общественных движений ИС РАН: переход от проблемы к действию, от состояния осознания и артикуляции проблемы к коллективным действиям. Проблема в данном случае — состояние положения рабочих, коллективные действия — действия рабочих с целью изменения своего положения.

Методами сбора эмпирического материала служили интервью с рабочими, с так называемыми «лидерами мнений», профсоюзными лидерами, представителями администрации (в общей сложности проведено около 150 интервью), изучение заводской прессы, различных документов, наблюдения, наблюдающее участие (в акциях протеста в составе работников завода).

От проблемы — к действию? (1995)

В 1995 г. — на второй год после приватизации предприятия — положение рабочих завода было охарактеризовано нами как тяжелое (сложное) и ухудшающееся по многим показателям. Особенно тяжелым оно представало в субъективном плане (восприятии).

Материальное положение рабочих ухудшилось как относительно прежнего своего уровня, так и в сравнении с положением других социальных групп на предприятии. Заработная плата рабочих была ниже средней по предприятию и примерно в 1.2 раза ниже зарплаты служащих (в отдельных подразделениях ниже в 1.5—1.7 раза). В субъективном восприятии, по словам рабочих, уровень зарплаты обеспечивал лишь выживание, он не позволял «содержать семью», приобретать товары длительного пользования. Таково же было положение рабочих и на других предприятиях Санкт-Петербурга [197].

На заводе отмечалось сильное снижение устойчивости положения рабочих в плане занятости. На предприятии постоянно проводились сокращения кадров, их численность уменьшилась с 50 тыс. в 1991 до 12 тыс. в 1995 г. (примерно в 4 раза). Опрошенные рабочие отмечали, что постоянно находятся под страхом увольнения, сокращения, «совершенно не уверены в завтрашнем дне», «не ощущают социальной защищенности».

Условия труда ухудшились по нескольким параметрам (безопасность труда, санитарно-гигиенические условия, в т. ч. тепловой

режим в производственных помещениях, общественное питание). Состояние условий труда являлось источником хронического недовольства рабочих.

Отмечалось также разрушение системы повышения квалификации, профессионального роста, нарушение режимов труда, неравномерность его интенсивности (за простоем следовали периоды повышенного напряжения), снижение престижа труда рабочих.

В целом в субъективном плане положение воспринималось не только как тяжелое, но и ущемленное; рабочие ощущали себя несправедливо обиженными, «задвинутыми».

Наблюдалась существенная дифференциация положения рабочих разных производств. В лучших условиях по объективным показателям находились рабочие металлургического (сырьевого) производства. Субъективная же оценка положения мало различалась, везде была низкой.

Для концептуальной характеристики положения и состояния коллективного сознания рабочих было применено понятие относительной депривации, используемое в социологии общественных движений. Ситуация характеризовалась именно расхождением между субъективными ожиданиями, сформированными прошлым опытом, и конкретными условиями, не позволяющими реализовать эти ожидания [198]. Упомянутые ощущения «задвинутости», позиция «обиженных», возмущенность несправедливостью хорошо укладывались в рамки концепции.

Таким образом, положение рабочих было проблемным. В принципе оно могло служить предпосылкой коллективных действий по разрешению критической ситуации. Согласно концепции относительной депривации, накопленная неудовлетворенность должна была вести к «состоянию коллективного действия», а при критическом уровне недовольства его проявления могли приобретать взрывной характер.

Однако на момент анализа на предприятии почти полностью отсутствовали коллективные практические действия рабочих (которые можно было бы отнести и к проявлениям рабочего движения). Такие действия имели место в недавнем прошлом; тогда же были созданы рабочие организации [199]. Но эти выступления стали уже историей.

В 1995 г. нами наблюдалось упомянутое ранее выступление лишь одной бригады в тракторосборочном цехе по поводу задержки заработной платы. Рабочие приостановили выполнение своих производственных операций. Работа главного конвейера на несколько часов была нарушена. Но выступление окончилось неудачей. Из других рабочих бригаду никто не поддержал, несмотря на общую значимость задержек зарплаты для всех. Администрация, видя это, обвинила выступивших в срыве производства, угрожала применением взысканий вплоть до увольнения. В результате вместо коллективного протеста бригаде надо было писать объяснительную; но и в этом случае никто из рабочих цеха не выступил в защиту своих товарищей.

Таким образом, на данном объекте в рассматриваемой ситуации можно было сделать вывод об отсутствии прямой связи между тяжестью, проблемностью положения рабочих и их совместными действиями по разрешению проблемы. «Накопленная неудовлетворенность» была велика, состояние «группового осознания и артикуляция проблемы» налицо, но переход к «состоянию коллективного действия», как правило, отсутствовал. В отдельных случаях можно было говорить даже о связи обратного характера.

Этот вывод сопоставим с данными Петербургского мониторинга, что среди рабочих бóльшая, чем в других социальных группах часть (20 %), отмечала «отсутствие сил для изменения своего социального статуса» [200].

Отличительной особенностью позиции рабочих относительно рабочего движения в целом была абстрактная, словесная солидаризация с движением при отсутствии реального использования его для совместных действий. «Лидеры мнений» из рабочих в большинстве случаев считали, что рабочее движение «имеет право на существование», «выступления рабочих могут приносить результаты» и сами рабочие «готовы участвовать в таких выступлениях», т. е. в основном словесная положительная установка сохранялась. Но уже отмечалось, что реальные проявления рабочего движения, так же как и рабочие организации, в данное время отсутствовали.

В числе причин пассивности сами работники называли прежде всего изменение состава рабочих, уменьшение удельного веса активистов, уход лидеров и отсутствие солидарности, поддержки, сплоченности. Ушла с предприятия наиболее активная, молодая часть рабочих, лидеры перешли в коммерческие, властные, профсоюзные структуры. Взаимная поддержка между рабочими одного подразделения, разных подразделений одного предприятия и других предприятий отсутствовала, что проявлялось, например, по отношению к выступлениям шахтеров, проходившим в момент опроса.

Из интервью:

«Мы совершенно разобщены. По производствам, комплексам. Металлурги нас не поймут. Есть также контингент людей, которым платят больше, например испытатели. Ими могут заменить любых других. Им не нужно выступать». «Раньше, когда организовывали забастовку, все стояли, кричали. А сейчас подошли, послушали и разошлись». «Сегодня пойди по заводу, попроси в поддержку акции протеста хотя бы по пять рублей — никто не даст». «Сейчас мы разрознены совершенно. И так по всей России». «Чтобы рабочему начать действовать, надо чувствовать, что он не один, а в коллективе. Но коллектива как такового нет».

Упоминалось появление «нового страха».

Из интервью:

«Люди стали больше бояться. Будешь выступать — тебя уберут. Уйти в другое место в случае чего — некуда. Приходится держаться за место. Действительно, чем хуже, тем меньше люди проте-

стуют. Людей задавили». «Поддержать трактористов? Поддержать шахтеров? Будешь много говорить — выгонят. Говорливых не любят. Мы же говорили, что у нас действует принцип: „Не нравится — уходи!" Тут много не повякаешь».

У рабочих завода проявился и скепсис по отношению к забастовкам, методам давления и вообще совместным, коллективным действиям.

Из интервью:

«Раньше было достаточно остановить конвейер — сразу начальство прибегало. Теперь не обращают внимания». «Они (забастовки) не нужны, так как увеличения зарплаты уже никто не требует. Все понимают, что нет денег». «Коллективные действия — это вообще бесполезно. Жизнь изменилась, люди стали бояться выступать вместе. Каждый думает сам за себя». «Уже убедились, что давлением нельзя всего добиться. А иногда оно оборачивается против нас самих. Живой пример с выдачей зарплаты. Протестующим выдали ее в последнюю очередь».

Характерной чертой отношения рабочих к профсоюзу на данном предприятии (речь идет о традиционном, «независимом» профсоюзе) как возможной форме для коллективных действий была неоднозначность позиции. С одной стороны, это отстраненность, неинформированность и незаинтересованность в делах и информации, иногда даже негативное отношение к союзу. Высказывалось много упреков в адрес профорганизации. Во всяком случае рабочие не считали профсоюз своей организацией, представителем рабочих (именно вследствие недоверия к официальным профсоюзам при прошлых акциях протеста создавались отдельные рабочие организации — стачкомы, рабочие комитеты). В интервью были высказывания о необходимости создания своих, рабочих профсоюзов. Звучали многочисленные высказывания о намерении выйти из традиционного профсоюза.

Однако число вышедших из профсоюза на заводе в 1995 г. составляло лишь 0.3 % (данные из доклада ревизионной комиссии на отчетно-выборной профсоюзной конференции). Удерживали, по словам «лидеров мнений», привычка (инерция) и понимание, что профсоюзы остались единственной организацией, куда «может обратиться рабочий человек». Особенно это обстоятельство подчеркивали профсоюзные лидеры.

У рядовых рабочих сохранялось отношение к профсоюзу, которое можно назвать «потребительским». Об этом говорил характер выявленных ожиданий по отношению к существующим профорганизациям. В основном сохранились традиционные ожидания относительно соцкультбыта. Усилились и ожидания относительно функций социальной защиты. Но главной чертой ожиданий — как социальных благ, так и социальной защиты — оказывалась пассивность. Рабочие не были настроены на использование профсоюзов для собственных, инициативных действий; напротив, ожидали, что ор-

ганизация «обеспечит», «добьется», «пробьет» для них. Отсюда — слабая поддержка организуемых профсоюзами акций протеста и слабое же участие в подготовке (и реализации) «единого соглашения» (колдоговора), ставшего, по словам одного из лидеров, «нашей конституцией».

Для отношения к участию в управлении в акционерной форме была характерна «быстрая смена настроений». В начале приватизации равнодушное отношение к акциям сменилось интересом и к их приобретению, и к участию в управлении акционерным обществом (АО). На заводе практически все работники подписались на «максимум», главной целью трудового коллектива было сохранение наибольшего пакета акций. Первое акционерное собрание планировалось провести в спортивно-концертном комплексе, ожидалось присутствие не менее 50 тыс. человек. В рабочей среде родился замысел «взять дело в свои руки», «собрать в кулак» акции трудового коллектива и прежде всего рабочих, действуя через профсоюз, или создать специальную организацию, через нее влиять на дела в АО.

Но, как отмечалось, были «приняты меры» по ограничению прямого участия в управлении в акционерной форме (передача голосов основной массы работников доверенным лицам, жесткое ведение собрания и др.). Упомянутую идею по солидаризации работников-акционеров осуществить не удалось. Несмотря на это, значительная часть рабочих сохраняла интерес к участию в делах предприятия, делала попытки выступать на собраниях. Но затем произошло достаточно резкое изменение отношения к акционерному участию в управлении АО со стороны рядовых работников. Его можно было охарактеризовать как «пессимистически-скептическое», весьма характерной чертой являлось наличие элементов самоотчуждения (под последним мы понимаем добровольный отказ от реализации своих прав, в данном случае — от участия, в силу той или иной мотивации — неприятие, скепсис, апатия и т. п. — при отсутствии объективных препятствий); подробнее см. [201].

Завод в рассматриваемое время сохранял основной по относительной величине пакет акций за работниками. Однако и здесь происходил процесс «избавления от акций», звучал даже мотив сопротивления получению новых акций (нежелание получать акции проявлялось при распределении фонда акционирования работников предприятия). Из работающих участвовало в акционерных собраниях в 1995 г. не более 5 % (данные регистрации на акционерном собрании), хотя препятствий не стало и присутствовать мог каждый акционер. Мотивации «избавления от акций» и отказа от участия выглядели убедительными, в то же время просматривалось пренебрежительное отношение к данным ценностям, упомянутое самоотчуждение. Администрация в значительной степени повлияла на формализацию и прямое ограничение участия рядовых работников. Одновременно можно было наблюдать пассивность самих работников, рабочих.

Изменения в положении, ориентациях, действиях рабочих в третий год после приватизации предприятия (1996)

Экономическое положение рабочих изменялось по-разному. В машиностроительном производстве по основным параметрам положение рабочих ухудшилось по сравнению с предыдущим годом. Объем производства в течение 1996 г. продолжал падать (из-за снижения реализации продукции) и уменьшился на 25 %. Стал обсуждаться вопрос о полном прекращении выпуска продукции. Снова проводились сокращения численности в основном рабочих, практиковались вынужденные отпуска. Численность персонала «подошла» к критической черте, за которой уже невозможно нормальное обслуживание оборудования, главного сборочного конвейера. Соответственно гарантии сохранения рабочих мест уменьшились; угроза увольнения нависла практически над всеми рабочими данного производства. Размер заработной платы сильно колебался по месяцам, в целом он номинально вырос, но относительно уровня потребительской корзины понизился (произошло снижение реальной заработной платы). Стали постоянными задержки в выдаче зарплаты (на 1—3 месяца). Наряду с неполной загрузкой рабочие отмечали повышение интенсивности труда в периоды, когда была работа (в силу сокращения числа рабочих, обслуживающих, например сборочный конвейер). По другим показателям положение рабочих осталось на прежнем (низком) уровне (условия труда, в т. ч. температурный режим, техника безопасности, общественное питание, медицинское обслуживание и др.). Поскольку ухудшение произошло по основным характеристикам, то и в целом положение выглядело ухудшившимся.

У рабочих металлургического производства размер номинальной заработной платы возрос, превысил уровень потребительской корзины, улучшились возможности общественного питания (была построена на месте цехового буфета хорошо оборудованная столовая). Степень загрузки работой, гарантии сохранения рабочих мест остались на прежнем уровне. Однако появились признаки возможной неустойчивости металлургического производства в перспективе ввиду возросших трудностей сбыта металла (как следствие конкуренции с зарубежными производителями металлопродукции и повышения себестоимости отечественного чугуна, проката; последнее обусловливалось в основном подорожанием энергоносителей — отмечался рост цены на газ и электроэнергию примерно в 3 раза).

Во вспомогательном комплексе положение рабочих по основным показателям осталось на том же уровне, соответствующем среднему уровню по предприятию.

По оценке профсоюзной организации, в целом по заводу положение рабочих ухудшилось. Это выражалось в увеличении отставания среднего заработка от потребительской корзины, обусловленном общим падением объема реализации и производства (на 11 %). Из-за неустойчивости производств уволено за год около 1800 человек.

Субъективно положение рабочих в 1996 г. оценивалось опрошенными рабочими всех производств как ухудшающееся. При этом субъективное восприятие, как и ранее, не коррелировало с объективными показателями положения, субъективная оценка по-прежнему оказывалась заниженной. Так, рабочие машиностроительного производства «не замечали», что по некоторым показателям ухудшения положения не произошло, металлурги убежденно говорили об ухудшении всех условий при том, что размер заработка превысил уровень потребительской корзины и за год по сокращению не уволили ни одного человека, рабочие вспомогательного комплекса также считали, что «работать и жить стало тяжелее во всех отношениях», хотя объективно их положение не изменилось.

Усилилась ли ориентация на переход от проблемы к коллективным действиям?

В 1996г. выявилась психологическая подавленность как характерная черта общего настроя рабочих-респондентов. Она проявилась в усилении замкнутости людей, в отказах от интервью, от разговоров вообще, усилившемся скепсисе относительно результативности коллективных действий в протестных формах, в сокращении критических высказываний, манере поведения и в конечном итоге — отсутствии реальных совместных действий.

Подавленность сформировалась, вероятно, не за один год; скорее всего, она просто нашла большее, демонстративное проявление и была отмечена при проведении данного цикла анализа. Депрессивное состояние было характерно для представителей рабочих всех производств.

Во всех других производствах не отмечалось ни общих установок на действия, ни конкретных планов каких-то акций. Реальные действия в рассматриваемое время отсутствовали даже в виде выступлений отдельных бригад.

Обобщая результаты данного и предыдущего анализов, можно говорить о тенденции снижения у рабочих завода настроя на солидарные действия в середине 1990-х гг., что согласуется с данными ВЦИОМ, показывавшими, что с 1993 по 1996 г. настрой на массовые выступления и личное участие в акциях протеста снизился по всей стране [203].

Концепция относительной депривации в качестве объяснения оказалась непригодной. «Накопленная неудовлетворенность» на заводе вела в лучшем случае лишь к «артикуляции проблемы», но не к действиям по ее разрешению. Налицо была ситуация кризиса социального статуса, разрушения основных устоев жизни. Разрушение не только коснулось устоев существования — материальных, духовных, мировоззренческих, оно еще перешло и некую критическую черту, за которой проявлением недовольства является не протест, а пассивная подавленность, апатия. Респонденты по-

стоянно отмечали, что «ситуация кризиса угнетает, подавляет», так, в частности, «люди идут на сокращения безропотно, не рыпаются» и т. п.

Доминирующей оказывалась установка на текущее (сиюминутное) выживание, при которой актуальными становятся не долговременные, а краткосрочные («пожарные») простые действия, в т. ч. компенсационного характера (например, постановка временных «буржуек» для обогрева прямо на конвейере сборочного цеха вместо выдвижения и доведения до исполнения требований по обеспечению нормального отопления, температурного режима). Люди были поглощены мелкими, ежедневными, насущными заботами; в этом контексте широкие действия представлялись бесполезными.

Среди стратегий выживания на этот раз привлекшей исследовательское внимание оказалась упомянутая стратегия «бокового выхода». Ее использовала одна из бригад сборочного цеха, бывшая ранее лидером протестных выступлений. Она в последний год (1996) не стала выступать с протестами, а перешла в другую организацию почти в полном составе, «выскочив» таким способом из проблемной ситуации. Увольнение бригады выглядело символичным и вызвало внимание рабочих, при этом — некоторое осуждение на словах и желание последовать примеру на деле. Некоторые рабочие называли уход бригады «дезертирством», в то же время уволившийся бригадир рассказывал, что к нему постоянно подходят рабочие и говорят о своей готовности уйти с завода, где «ничего не изменишь и не добьешься, хоть бастуй каждый день».

Смена активного настроя психологической подавленностью на заводе была сходна с чередованием упомянутых фазы «катарсиса» и «синдрома смирения» по данным американских исследователей [204, 205].

С «лидерами мнений» обсуждался вопрос об организующей силе рабочего движения. Респонденты отмечали важность данного фактора в принципе, подчеркивая, что «рабочим не подняться самим», особенно для широких действий. В то же время в качестве ведущей силы не рассматривались рабочие организации типа стачкомов, рабочкомов ввиду временного характера их деятельности и профсоюзы ввиду недоверия к ним; среди существующих политических партий респонденты не могли назвать ни одну в качестве представителя интересов рабочего класса.

Отношение к профсоюзам в 1996 г. проявилось, в частности, в связи с попыткой ФНПР вхождения в органы государственной власти, участия в выборах в Государственную Думу (в блоке с промышленниками), что должно было открыть и для рабочих (в принципе) возможность прямого влияния на принятие законов, в т. ч. в сфере трудовых отношений. Расчет на массовую поддержку профсоюзных кандидатов со стороны рядовых членов профсоюзов не оправдался.

Относительно возможных действий в качестве совладельцев акциями предприятия продолжалось существование и даже усиление как отчуждения, так и самоотчуждения. Это можно было видеть на примере годового акционерного собрания. Со стороны администрации здесь еще раз проявилась своего рода нетерпимость к участию рядовых работников. Повестка дня не предусматривала обсуждение принимаемых решений, лишь голосование; последнее имело для рядовых работников символическое значение ввиду ничтожного удельного веса их голосов (пакетов акций). Продолжалось «избавление» от акций рядовых работников, увеличилось число отказавшихся от участия в акционерных собраниях. На упомянутом собрании при 12 тыс. работающих (членов трудового коллектива) присутствовало 240 «физических лиц», рабочих среди них практически не было. Доминирующим в рассматриваемый период стало восприятие приватизации как «большого обмана», что укрепляло соответственно и убеждение в бесполезности акционерного участия. Усиление такого рода представлений происходило под влиянием как собственного заводского опыта, так и подаваемых средствами массовой информации примеров злоупотреблений на почве приватизации. Надо отметить, что представление о приватизации как «жульничестве на государственном уровне» распространялось и на восприятие всех реформ; они также представали как цепь обманов.

Коллективные действия в критической ситуации (1997)

В 1997 г. предметом анализа стала ситуация массового сокращения. В начале лета 1997 г. в машиностроительном производстве было объявлено еще об одном массовом сокращении численности работников: предусматривалось сократить 620 человек, т. е. 30 % кадрового состава, в некоторых цехах — почти 50 %. Основную часть сокращаемых составляли рабочие. Администрация приводила веские, неопровержимые и неустранимые обоснования сокращения, обычные в таких случаях: неспособность сельхозпроизводителей — основных потребителей трактора — покупать самостоятельно дорогую, хотя и нужную технику, отсюда — сокращение производства, кризис системы платежей и реализации даже ограниченной по объему продукции по бартеру, отсутствие «живых денег» и т. п.

Таким образом, и без того проблемная ситуация стала просто критической, речь шла буквально о выживании людей и предприятия, возобновились разговоры о закрытии производства. Сокращаемым даже его сохранение ничего не давало, они уже были «приговорены». Для многих из них выбрасывание за ворота завода означало и выбрасывание из нормальной жизни. Интервью с сокращаемыми показывали, что большинство из них рассматривает увольнение как трагедию, зачастую как жизненную катастрофу. Положение остающихся по сравнению с увольняемыми, разумеется, было лучшим. Но и у них усиливалось ощущение неустойчи-

вости рабочего места ввиду перспективы полного закрытия производства, возрастали интенсивность труда и неравномерность загрузки без соответствующего повышения заработка, хотя администрация и «кормила обещаниями» в этом плане; создавались условия для усиления давления работодателя на рабочих. Перспектива оказаться в положении сокращаемых, возможно, лишь откладывалась, остающиеся считали, что «следующая очередь за ними».

Как восприняли рабочие остропроблемную, критическую ситуацию, что можно было сказать о переходе к коллективным действиям в этом случае?

Первым был информирован комитет независимого профсоюза всего предприятия. Он посчитал сокращение в машиностроительном производстве неизбежным и вначале не предпринял никаких действий, ограничившись выражением возмущения по поводу «гибели уникального производства» (в адрес органов государственной власти). Профком завода (в котором проходило сокращение) подписал приказ (выразив тем самым согласие с сокращением) исходя из соображений, что «участие в процессе сокращений, а не сопротивление может дать больший эффект». Цеховые комитеты, за исключением одного, восприняли сокращение как неизбежность, почти как стихийное бедствие, и стали проводить «соответствующую работу», обнаружив при этом весьма пеструю картину понимания своих функций в данной ситуации: одни видели свою задачу в моральной поддержке, утешении сокращаемых, другие — в соблюдении законности, третьи — в трудоустройстве высвобождаемых, четвертые занимались лишь переживаниями по поводу сокращений. Мысль организовать коллективное сопротивление сокращениям «никому в голову не приходила». Коллективный протест в качестве средства преодоления критической ситуации не только не применялся — даже не рассматривался. Предпочтение отдавалось поискам индивидуального выхода из критической ситуации.

Таким образом, профсоюзные организации, призванные первыми встать на защиту работников, в критической ситуации не выполнили этой своей функции даже в «продвинутом» профсоюзе данного завода. Профсоюзные лидеры оправдывали свое соглашательство безвыходностью ситуации, привыканием к сокращениям, которые «уже не вызывают острой реакции», пассивностью самих работников.

Сами же рабочие восприняли сокращение в целом, по выражению одного респондента, «покорно», многие «были в ужасе, шоке». Преобладающим было ощущение безвыходности положения, невозможности повлиять на него, неизбежности увольнений. Сокращаемые воспринимали объявление их фамилий как приговор себе, при этом — «молча». Молчали и остающиеся. Собрания проходили «при гробовом молчании». Недовольство публично проявлялось лишь изредка, выражалось оно в адрес не своей администрации, а государственной власти («До чего нас довели!»).

Признаков проявления недовольства взрывного характера не наблюдалось. Ощущалась «расколотость» рабочих на тех, «кого пока не тронули» и на тех, «на кого показали пальцем». Первые — опасались «высовываться», вторые — чувствовали себя изгоями. На защиту профсоюза ни те ни другие, как правило, не рассчитывали. Солидарной помощи ниоткуда не ожидали.

Помощь и не могла прийти. Проведение интервью с работниками других производств (в том числе с профлидерами) об их отношении к массовому сокращению на машиностроительном заводе показало, что критичность положения коллег не вызывала солидарного ответа металлургов. Звучало привычное, что их «положение нам очень понятно, но самих нас могут в любой момент сократить», «нам некогда митинговать, работать надо» и т. п. Если бы «кто-то подтолкнул, поднял на действия, например организовал собрание и подготовил обращение, то за него бы проголосовали и подписали бумагу». Но так как толчка ниоткуда не поступало, потенциальная солидарность такой и оставалась.

Таким образом, критическая ситуация, так же как и просто тяжелая, не вызвала перехода к соответствующим коллективным действиям, даже к усиленной артикуляции проблемы. Следствием критичности, скорее, было усиление психологической подавленности, вплоть до полного паралича сопротивления, именно в этой ситуации прозвучало упомянутое выражение: «На сокращение идут покорно, как бараны».

Лишь рабочие одного цеха — сборочного — восприняли критическую ситуацию не так, как все другие.

С самого начала рабочие главного конвейера настроились не просто пассивно принять информацию о сокращении, а как-то совместно протестовать против него, при этом не дожидаясь, когда их расколют на остающихся и сокращаемых. Это решение было принято вопреки всем отмеченным выше обстоятельствам, вразрез с всеобщей убежденностью в бессмысленности сопротивления, даже без надежды на какие-либо результаты. Один из главных мотивов состоял в том, чтобы «выразиться, заявить протест», «сохранить себя» (сохранить достоинство, не дать растоптать себя).

Для начала было решено провести профсоюзное собрание, на котором выразить несогласие с сокращением, потребовать создания совместной с администрацией комиссии, которая проверит обоснованность сокращения численности рабочих. Важно отметить, что вектор действий здесь был направлен в первую очередь в сторону своей администрации. Существовало подозрение, что она «не дорабатывает» или выбирает наиболее простой способ решения проблем. Из интервью: «Общая ситуация, конечно, давит. Но все ли делают свои начальники? Себя, небось, не сокращают».

Практически все рабочие цеха намеревались прийти на собрание, и высказать все, что они думают. Возглавлял коллективные действия цеховой комитет профсоюза, ставший фактически рабочей организацией (рабочим комитетом).

Но в последний момент администрация перехватила ведение профсоюзного собрания, превратив его в «административное». Начальник цеха заявил, что будет «вести собрание сам», так как «вначале должно быть проведено именно административное собрание с доведением информации от лица дирекции».

Административное собрание шло почти два часа и, казалось, должно было «допечь» рабочих, окончательно убедить их в бесполезности каких-либо протестных действий. На нем выступили представители администрации всех уровней, специалисты разных служб, в том числе маркетинговой, назывались упомянутые непреодолимые обстоятельства. Снова звучало, что «кого-то надо резать во имя сохранения остальных». Администрация уверяла, что ею делается все возможное, вплоть до выхода на президента России.

И все же рабочие провели свое профсоюзное собрание. Выбрали время, когда конвейер стоял, собрались прямо в цехе. Администрацию приглашать не стали. Послушали нескольких выступающих из своих рядов, говоривших о необходимости противостоять сокращениям, держаться вместе, готовиться к длительной борьбе... Затем проголосовали за резолюцию и решили разослать ее в разные инстанции. Главными факторами выступления были наличие активного профсоюзного лидера, прежний опыт проведения акций.

Следует еще раз отметить, что сборщики не надеялись на поддержку рабочих внутри своего предприятия и, естественно, не обращались за ней в другие подразделения. Они также не рассчитывали на то, что своим выступлением подадут пример другим цехам своего завода, не призывали их к совместным действиям. Надежда была только на себя; какое-то значение имела возможная внешняя солидарность, при этом скорее не своих городских или российских профсоюзов, а международных профсоюзных организаций, их адресами сборщики и запаслись.

Профсоюзной организации сборочного цеха пришлось действовать в атмосфере непонимания, отчуждения, в т. ч. и со стороны «большого профкома» (профсоюзного комитета всего акционерного общества).

И все же выступление тракторосборщиков, казалось бы безнадежное, в дальнейшем имело достаточно широкий и значимый резонанс и существенно повлияло на критическую ситуацию. «Большой комитет» профсоюза обсудил на активе вопрос массового сокращения и принял «Заявление» в адрес генерального директора АО, настроился и далее «держать вопрос под контролем». Администрация приняла меры на своем уровне. Она подготовила проект нового лизинга с участием города, области, федерального правительства и самих сельхозпроизводителей. Число сокращаемых рабочих было уменьшено, сборщиков главного конвейера вообще «не тронули». Это была победа рабочих.

Разумеется, трудно утверждать, что действия администрации и профкома АО были прямым следствием выступления рабочих, но во всяком случае они происходили вслед за протестом тракторосборщиков. Возможно, фактически здесь проявилось не противостояние между работодателями и наемными работниками, а сотрудничество — они действовали сообща, объединенные ситуацией выживания, что характерно и для других российских приватизированных предприятий.

БОРЬБА РАБОЧИХ ВЫБОРГСКОГО ЦБК (1999—2000)

Более двух лет будоражили внимание общественности события на Выборгском целлюлозно-бумажном комбинате (ВЦБК). Особенно большой резонанс вызвали ночной захват комбината с применением кроме обычных дубинок слезоточивого газа, огнестрельного оружия, спецподразделения «Тайфун» 14 октября 1999 г. и «тихий» захват 16 января 2000 г. Для самих работников предприятия, жителей поселка Советский Выборгского района Ленинградской области это были годы тяжелых испытаний. В настоящее время один из острейших конфликтов новейшего времени как будто бы погашен. Но именно скорее погашен, чем разрешен.

Характер конфликта

Из газет

«Рабочие комбината осознали, что помощи и защиты от федеральных и местных властей они получить не могут и встали на путь классовой борьбы, которая может перерасти в гражданскую войну местного значения со всеми вытекающими последствиями». (Из заявления Государственной Думы от 22 октября 1999 года).

Единство. 1999. Октябрь. № 8.

Несмотря на видимый локальный масштаб, конфликтное противостояние на ВЦБК имеет широкое звучание, является символическим, многозначным явлением.

Его можно рассматривать как трудовой конфликт, именуемый в Трудовом кодексе коллективным трудовым спором, возникающим между администрацией предприятия (работодателем) и трудовым коллективом или профсоюзом, регулируемым Федеральным законом от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и другими правовыми актами. Одновременно события на ВЦБК являются выражением системного конфликта ввиду проявления здесь многих кризисных процессов и вовлеченности в противостояние большого числа социальных сил (субъектов), таких как наемные работники, рабочие, трудовой коллектив в целом, профсоюз, противостоящие им собственники, новые хозяева, различные ветви и органы власти, занимающиеся приватизацией, представительная и исполнительная власть, прокуратура, суды, судебные приставы, милиция, а также политические организации, отдельные политические деятели, СМИ и даже криминаль-

ные структуры. В конфликте приняли участие трудовые коллективы и профсоюзы предприятий нескольких регионов страны, профсоюзные организации различных уровней, вплоть до ФНПР.

Конфликт на ВЦБК можно назвать «реформационным», обусловленным резкими изменениями трудовых отношений, противостоянием сил, проводящих преобразования и сопротивляющихся им, в узком значении — приватизационным, ввиду связи его в первую очередь с процессами разгосударствления. Правомерно рассматривать события и как социокультурный конфликт, представляющий собой столкновение новых (рыночных) трудовых отношений с социокультурными стереотипами [206]. Некоторые авторы склонны трактовать выборгские события как конфликт двух культур, вызванный приходом на комбинат зарубежных инвесторов, в более грубом выражении — как борьбу против иностранных собственников, захватывающих российское предприятие [207]. Можно рассматривать данный конфликт в рамках концепции социального протеста.

Правомерно изображение конфликта на ВЦБК как борьбы наемных работников против государственной власти, поскольку последняя выступала в качестве одного из главных субъектов противостояния. Многие считают выборгский конфликт криминальным, изображают его даже как криминальную разборку [208].Об участии в конфликте криминальных элементов говорят практически все участники событий.

Мы будем рассматривать конфликт на Выборгском ЦБК прежде всего как классовый, имея в виду в то же время отмеченную выше его многоликость, полагая, что классовое противостояние представляет наиболее глубинную сущность событий на комбинате.

Классовый конфликт — не слишком ли? Да, о такого рода конфликтах сейчас говорят только левые политики, и спор на ВЦБК имеет не совсем классический вид. С одной стороны, выступают не только рабочие, но и весь трудовой коллектив, включая представителей администрации, сами рабочие не отделяют себя от коллектива, не ощущают чисто наемными работниками. С другой стороны, класс собственников оказывается достаточно аморфным, выступает в виде крупных акционеров, представителей владельцев, администрации. Предмет конфликта тоже своеобразен, интересы рабочих и собственников как бы меняются местами — наемные работники борются за сохранение не принадлежащего им предприятия, производства, в то время как владельцы ведут его к развалу. Формы действий работников тоже специфические — почти не практикуются классические забастовки, применяется перекрытие трассы, охрана продукции и предприятия от разворовывания их собственниками, создание «народного предприятия» и т. п. И все же классовый конфликт здесь имеется как противостояние рабочих и новых собственников (капиталистов), его специфика обусловлена ситуацией в реформируемой России 1990-х гг.

Следует подчеркнуть, что события на ВЦБК являются проявлением типичной ситуации, хотя их обычно подавали в качестве исключительных. Есть в этих событиях, конечно, и элементы уникальности, например необычная жестокость в действиях властей, защищающих интересы собственников, с одной стороны, и упорство сопротивления трудового коллектива — с другой. Но в основном ситуация на комбинате является типичной для российской «реформации» (термин Л. А. Гордона), в ней, как в капле воды, отражаются болевые, взрывоопасные точки процессов в производстве, экономике, политике 1990-х гг. Здесь до крайней степени было доведено напряжение, которое имело место и на других предприятиях, в других регионах, способное в принципе к проявлениям в таких же острых формах, как и на ЦБК. Уникальные элементы ситуации тоже весьма символичны, являются, как говорят, знаковыми.

Типичность ситуации на ВЦБК продемонстрировала конференция представителей трудовых коллективов из многих регионов страны, прошедшая на комбинате по следам ночного штурма 14 октября. Она показала широкую панораму оказавшихся в подобных условиях предприятий и аналогичных событий на них, не привлекательных лишь для российских СМИ [209].

Предпосылки конфликта. Приватизация и поведение новых собственников

Из газет

«Последнее, что успело сделать для ВЦБК государство — то есть самый неэффективный собственник, — это провести в 1985—1988 гг. генеральную реконструкцию. Крах социализма комбинат застал в качестве первого в Европе и третьего в мире предприятия целлюлозно-бумажной промышленности. ВЦБК был приватизирован и впервые продан в 1993 г. Новый собственник — американская компания «Альянс Селлюлоз» — довела комбинат до банкротства меньше чем за три года и в 1996 г. вернула акции (за деньги, разумеется) в Госкомимущество Ленинградской области. В 1997 г. областное КУГИ продало предприятие английской фирме «Нимонор Инвестмент» за 32 тыс. дол., — т. е. меньше чем за 8 % от балансовой стоимости. В январе 1998 г. было объявлено, что от 1000 до 1200 человек будет уволено» (из 2100 работающих).

Московские новости. 1999. 19—25 окт.

Общими предпосылками конфликта являются, понятно, резкие социально-экономические изменения в процессе реформ прежде всего — в сфере производства, вызвавшие его кризис, ухудшение положения рабочих, рост противоречивости интересов различных социальных групп, социальной дифференциации, корпоративизма. Эти предпосылки выступают в качестве фоновых.

К более конкретным предпосылкам относятся приватизация, появление новых собственников и новых наемных работников, возникновение их противостояния, характер поведения собственников и работников, доводящего противостояние до конфликтного

состояния, действия властей и криминала, позиции СМИ и политических организаций. Определяющую роль играли приватизация и поведение новых собственников.

Причины конфликта на ВЦБК видели прежде всего в нарушениях правил приватизации, законности при продажах-перепродажах предприятия; именно отступления от правил были предметом всяких разбирательств, обсуждений. Соответственно считалось, что стоит устранить нарушения, как конфликт будет разрешен. В таком духе, например, высказался побывавший на комбинате в мае 1999 г. зам. председателя думской комиссии по проверке итогов приватизации [210].

Вопрос, в чем причины конфликта — в нарушениях законности, в самой приватизации как таковой, порядке ее проведения, восприятии ее работниками, — имеет, конечно, принципиальное значение.

Нарушения правил приватизации на ВЦБК, разумеется, существовали, как и на других предприятиях. По признанию в свое время бывшего первого председателя КУГИ Санкт-Петербурга, практически не было ни одного приватизационного дела, совершенно чистого от нарушений, но на них закрывали глаза. Нарушения играли свою роль, однако это лишь одна сторона дела. Вопрос, в частности, и в том, почему они допускались.

Приватизация создавала предпосылки для возможного вследствие последующего конфликта образования двух противостоящих социальных групп с противоречивыми интересами. Процессу разгосударствления приватизаторы придали ориентацию именно на создание в первую очередь класса собственников с попутным образованием группы наемных работников. «Главное было — успеть создать класс новых собственников», — говорили впоследствии члены команды А. Чубайса. И не «дисперсных», а крупных собственников, при декларировании лозунга о «миллионах собственников». Вектор приватизации был направлен на концентрацию собственности на одном полюсе и элиминирование ее на другом. В производственных организациях надо было вывести из игры трудовые коллективы, столь же неперспективные в качестве владельцев, что и государство.

На ВЦБК формирование противостоящих групп происходило вначале путем передачи предприятия в трастовое управление, при котором трудовому коллективу выделялось 17 % акций, затем скупкой акций у работников так, что через короткое время на руках у них осталось 1.8 % «ценных бумаг».

Все это происходило, как известно, в рамках законности. И поначалу приватизация, затем появление крупных собственников, превращение основной массы работников в наемные не вызывало протеста (возможно, в силу отсутствия опыта, близорукости, иллюзий), осуществлялись при согласии трудовых коллективов (по крайней мере формального), на ВЦБК также собирали подписи о

приватизации. Только потом приватизацию стали называть «большим обманом». Образовавшееся противостояние в принципе могло быть мирным, цивилизованным. «Появись на комбинате действительно „эффективный собственник", он бы вложил в развитие производства средства, пригласил опытного управляющего, позаботился бы о росте выпуска продукции и зарплаты работающих и о социальном мире в поселке. Ничего этого не произошло, и ничего подобного не происходит на значительной части предприятий, подвергшихся приватизации» [211].

Проведение приватизации на практике приводило к концентрации в руках новых хозяев всей собственности, власти на предприятии, возможностей обогащения и к лишению работников буквально всего, превращению их в пролетариев. В процессе формирования новых классов рабочие лишались не только призрачной акционерной собственности, но и реальных рабочих мест, источников средств к существованию. Из интервью: «*У нас забрали буквально все, только что штаны не сняли*». Ради форсирования этого процесса допускались многочисленные злоупотребления, даже нарушения правил, работающих на новых собственников. Таким образом, нарушения, практика известной «прихватизации» сами имели источник в истинных целях приватизации.

Принятый порядок проведения приватизации создавал предпосылки конфликтной ситуации и тем, что не ставил прямо задачу развития производства, или, как минимум, сохранения его как такового, хотя достижение подъема и прокламировалось. На ВЦБК вместо продолжения выпуска целлюлозно-бумажной продукции предлагались проекты перепрофилирования производства, продажи оборудования, размещения на площадях комбината деревообрабатывающего производства, лесопилки. При этом собственники делали бизнес и деньги, рабочим грозило сокращение численности в два и более раз.

Впоследствии неоднократно констатировалось на самых различных уровнях, самыми разными комиссиями, что приватизация ничего не дала для повышения эффективности производства. Но при этом упускалось из виду, что такой результат и не ожидался.

Имела значение и моральная сторона — разочарование рабочих в результатах приватизации, возмущение «большим обманом».

Обостряло ситуацию поведение новых собственников. Одна из декларируемых целей приватизации состояла в том, что появившиеся владельцы станут «эффективными собственниками». Если они и стали таковыми, то в плане концентрации собственности, личного обогащения, для производства же — скорее «разорительными», для работников — «грабительскими». Оправдывая падение производства, собственники обычно ссылались на общий кризис в экономике, разрыв производственных связей, падение спроса и т. п. Все это, разумеется, играло свою роль. Однако не меньшее значение имела ориентация самих хозяйственников не столько

на осуществление нормальной производственной деятельности, сколько на делание денег любыми способами (в т. ч. путем сдачи в аренду производственных помещений, распродажи оборудования, создания боковых структур и т. п.). Под маркой обеспечения условий для структурной перестройки фактически были созданы возможности для произвола собственников. К приведенному высказыванию «появись на комбинате действительно „эффективный собственник"...» можно заметить, что к появлению таковых не были созданы соответствующие условия и требования.

История хозяйствования «эффективных собственников» на ВЦБК при содействии властей характеризуется многими сложными обстоятельствами, описана в многих публикациях (наиболее подробно см. [212]). Здесь отметим лишь некоторые моменты. Все хозяева, извлекая выгоду для себя, не заботясь о судьбе комбината, подталкивали его к разорению. На ВЦБК говорили даже о запрограммированности их деятельности именно на банкротство предприятия с целью устранения как конкурента зарубежным фирмам. Ко времени акционирования у комбината не было никаких долгов. Через год задолженность в бюджет составляла 19 млн рублей. Один из первых директоров, Ю. Иванов, совместно с администрацией привлеченной фирмы «Эллис-Лакс» брал банковские кредиты под непомерно высокие проценты (до 720 %), способствовал скупке акций у работников [213]. Купившая комбинат фирма «Альянс Селлюлоз» через 8 месяцев довела долги до 90.5 млн рублей. Предприятие обросло многочисленными посредниками, скупавшими продукцию по заниженным ценам, продававшими сырье и материалы втридорога и делившимися прибылями за счет этого с хозяевами [214]. В июле 1996 г. комбинат перестал работать. Внешний управляющий А.Бочкарев увеличил кредиторскую задолженность до 515 млн рублей, он же в качестве конкурсного управляющего почти в 7 раз занизил балансовую стоимость имущества предприятия, действуя фактически в качестве разрушителя капитала ВЦБК [215]. Представитель следующей фирмы, «Нимонор», А. Бузулеев, заявил о намерениях перепрофилировать производство, резко сократить численность, поразил работников своей бесцеремонностью, барским отношением к людям.

Из интервью:

«Бузулеев приехал, всех начал увольнять, еще не зайдя на завод. Занял несколько кабинетов. Вот с таким пузом, расстегнутый, стоит, говорит: „Что скажу, то и будете делать. Не нужны вы мне в таком количестве. Бумага ваша (продукция) мне не нужна. Мы будем здесь делать деревообработку, лесопилку. Мне достаточно 600 человек, остальные могут гулять". КБ уволил, УКС уволил, охрану прежнюю уволил... Главный инженер сидит: вот задание на 1600 человек сократить...»

Особенно примечательной была вот эта черта — полное пренебрежение людьми, игнорирование даже того обстоятельства, что в

данном случае комбинат был градообразующим предприятием, являлся для жителей поселка Советский практически единственным местом работы и его остановка означала для них полное лишение источников средств существования. К тому же комбинат обеспечивал инфраструктуру поселка, в частности, его отопление. Интересы трудового коллектива нигде не фигурировали — ни при определении судьбы производства, ни при решении вопроса о банкротстве предприятия, ни при его продажах-перепродажах, ни в государственных органах по управлению имуществом, ни в кабинетах собственников, ни в арбитражных судах. Как отмечалось, «собственники, похоже, „забыли", что на предприятиях помимо активов и имущества есть и трудовые коллективы» [216]. Вообще, выглядит довольно странной практика продажи предприятий лишь как совокупности имущества в то время, как они представляют собой социотехнические системы, в которых судьба людей тесно связана с производственной организацией.

Можно сказать, что в результате приватизации, деятельности новых собственников трудовой коллектив был подведен к грани протестного выступления.

Типичность новейшей истории ВЦБК подчеркивает судьба некоторых других предприятий в том же Выборге, так же приведенных к банкротству, прекративших выпуск продукции и даже существование в прежнем виде.

Из интервью с бывшим главным инженером комбината:

«На судостроительном 20 тысяч работало, сейчас оставшиеся 1.5 тысячи отправлены в бессрочный отпуск. Завод строил корабли, буровые платформы для шельфовой добычи нефти. На приборостроительном было поставлено новейшее оборудование. Японцы собирались разместить здесь заказы — Европа рядом. Разорили. Уникальное оборудование сдали в металлолом, разрезали. Завод лимонной кислоты — то же самое. Разорили хозяева, которые приватизировали, плюс иностранные инвесторы. На приборостроительном винный терминал устроили... для этого, наверное, и банкротили. Такая же участь ждала и нас».

Лишь в последнее время появились сообщения о возобновлении производства на судостроительном заводе.

Следует сказать по поводу изображения конфликта на комбинате как борьбы рабочих против иностранных собственников и использования пугала дискредитации зарубежных инвесторов, нанесения ущерба инвестиционному климату в области и всей стране. Самим работникам внушалось такое видение ситуации. По нашим наблюдениям, на самом деле под вывеской иностранных компаний скрывались российские бизнесмены, зарегистрировавшие свои фирмы за рубежом, в известной оффшорной зоне на Кипре, в случае с «Нимонор» — в Англии. К ночным налетам на предприятие подлинные иностранные компании, очевидно, не имели никакого отношения. От имени инофирм орудовали российские представи-

тели. Они допускали злоупотребления при попустительстве—содействии российских органов власти. Настоящим хозяином фирмы «Альцем» (последнего владельца ВЦБК) был житель России, имеющий американское гражданство, известный как водочный король. Аналогичные «иностранные» фирмы захватывали Ломоносовский фарфоровый завод в Санкт-Петербурге.

Из интервью:

«Иностранцев здесь вообще нет. Что такое была «Нимонор»? Это купленная фирма, за 50 долларов. Зарегистрированная в оффшорке на Кипре. Даже зарегистрированная так, что ее и Интерпол не мог найти. Это компания, выдуманная нашими товарищами, такими, как Бузулеев, директор Мосбизнеса, бывший директор Иванов... нашли какого-то Роуза в качестве управляющего, то ли американец, то ли англичанин. Сердюков способствовал, будучи вице-губернатором».

Положение рабочих и их протестные действия

Из газет

«1 февраля на ЦБК был образован стачком. Стачком попытался договориться с новыми хозяевами. Договориться не удалось и тогда стачком объявил, что трудовой коллектив, в свою очередь, не нуждается в услугах владельца. Было принято решение о недопущении на территорию комбината представителей «Нимонора». ЦБК был объявлен народным предприятием. «Народным директором» был избран Александр Ванторин — депутат Выборгского муниципального совета. В качестве управляющего на комбинат вернулся его прежний директор Владимир Найдин, ушедший в 1993 г. «Народная администрация» запустила производство, наладив для начала выпуск обоев».

Московские новости. 1999. 19—25 окт.

В перипетиях приватизации, деятельности новых собственников работники, в первую очередь рабочие, оказались страдающей стороной. Их положение прогрессивно, если можно так выразиться, ухудшалось, основные социально-трудовые права были ущемлены. Недогрузка производства, вынужденные отпуска без начисления положенного по закону содержания за время простоя, многомесячные задержки заработной платы, полное отчуждение от участия в делах предприятия, в решении его судьбы — все это тянулось годами. Грубое обращение администрации. Так, управляющий Бочкарев в свое время в ответ на возгласы работников, что людям не на что жить, бросил уже приводившуюся фразу: «Идите воровать. Или баб своих на панель пошлите». Когда комбинат остановился, начались перебои с отоплением поселка, подачей горячей воды. Рабочие ощущали себя «лишенными всего». Из интервью: «Жизнь стала, как в блокаду, в голоде и холоде. Питались тем, что на огородах выращено... к Новому году все кончилось. Кто где что-то достанет, подзаработает на стороне — этим и пере-

бивались. Придешь домой — в квартире холод как на улице. Особенно тяжело было тем, у кого дети». В перспективе маячило полное закрытие предприятия и лишение даже нерегулярных работы и заработков.

Но и тяжелое положение рабочих было лишь предпосылкой для их выступления, перехода конфликта в острую форму. Обычно объясняли протестную активность трудового коллектива ВЦБК, в т. ч. и сами работники, безвыходностью положения, тем, что «лопнуло терпение». Однако есть множество примеров, когда в подобных же ситуациях рабочие не восстают; например, зачастую шахтеры, находящиеся в не менее трудных условиях, отличающиеся к тому же повышенной социальной активностью, не протестуют против закрытия градообразующих шахт. Да и сами работники ВЦБК до определенного момента терпеливо молчали, хотя «чаша терпения» к тому времени уже «давно переполнилась». Здесь также тяжелое положение само по себе не служило прямым толчком к протесту.

Терпеливое молчание рабочих ВЦБК на первом этапе было весьма типичным, таким же как и на других предприятиях, в т. ч. упомянутых выборгских, также доведенных до полного разорения на глазах трудовых коллективов. Они проголосовали за вариант приватизации, сразу лишивший их влиятельного голоса при определении судьбы комбината, безропотно расстались со своей долей акционерной собственности, пассивно взирали на доведение предприятия до банкротства, на спекулятивные его продажи, молча переносили лишения, роптали, пожалуй, только по поводу задержек зарплаты. Действовали унаследованный от прошлого страх, новый страх перед новыми хозяевами, стереотипные пассивность и самоотчуждение, загипнотизированность расхожими штампами о неизбежных трудностях, связанных с переходом к рыночным условиям, о профессионализации управления, где рабочим — профанам нет места. Если у Пушкина народ безмолвствовал многозначительно, то здесь можно было наблюдать безмолвствование как обычное состояние.

Факторами протестного выступления рабочих на следующем этапе стали появление повода, инициаторов, привнесение организации, формулирование целей действий. К тому времени и «чаша терпения переполнилась», и люди дошли до понимания, что если они и дальше будут пассивно взирать на происходящее, то останутся не только без зарплаты, но и вообще без своего завода. Поводом выступления послужило как будто бы незначительное событие — новые владельцы привели свою охрану комбината, заявив, что «когда хозяин приобретает квартиру, он имеет право сменить замок». Воспротивившиеся увольнению работники прежней охраны стали первыми инициаторами протеста. Далее выявилась группа инициативных работников, которые и стали «поднимать народ». Надо отметить, что инициаторское начало на ВЦБК было усилено за счет «высадки десанта» из депутатов районного муниципального собрания, один из которых впоследствии стал предсе-

дателем профсоюзного комитета, другой — директором «народного предприятия». Инициативная группа придала организованность действиям работников — созвала конференцию трудового коллектива, которая, в свою очередь, образовала стачком, последний в дальнейшем был переформирован в профсоюзный комитет. Профсоюз, далее, стал организатором действий трудового коллектива, сначала протестных, а затем и конструктивных. Таким образом, организационное начало играло первостепенную роль.

Инициаторы поставили цель — бороться за сохранение комбината, против разорителей — собственников. Важно подчеркнуть, что борьба была направлена именно против частных собственников в целом, опыт нахождения под которыми работники уже приобрели. Коллектив стал добиваться деприватизации предприятия, возвращения его в государственную собственность или передачи в муниципальную. В качестве аргументов он использовал нарушения законности при акционировании, продажах предприятия, но цель состояла не в восстановлении законности, а возвращении комбината в прежнее состояние.

Из интервью:

«Чего хотели бы добиться — только не единоличного хозяина! Пусть комбинат будет муниципальным, государственным предприятием или акционерным пополам с государством — только не в руки Бузулеева или Сабадаша! Они себя показали. Мы уже знаем, что это такое. Произвол, своеволие, унижение, а то и пули, полицейские дубинки».

Рабочие Выборгского ЦБК использовали профсоюзную форму организации, это было отличительной чертой их действий, позволило придать протесту более легитимный вид, а главное, преодолеть такой общераспространенный фактор слабости рабочего движения в России, как его «обезглавленность». На комбинате был преодолен разрыв между профсоюзами и рабочим движением, и робость традиционного профсоюза. Важно, что здесь рабочие считали профсоюз своим, составляли основную, наиболее активную часть организации. Доверие ей обеспечивалось вовлечением рядовых работников в деятельность профсоюза, характером самой деятельности. Из интервью с рабочим: «Рабочие входят в профсоюз не механически, как раньше. Чуть что — нас в первую очередь кличут. Охрану мы в первую очередь несем. В заседаниях участвуем, свое мнение всегда сказать можем, и оно не пропадает. У нас все делается в открытую. Большинство в профкоме — свои же рабочие. А главное, что профком не только взносы собирает, но и дело делает. Вы знаете, что он взвалил на себя создание ЗАО? Расчетный счет свой предоставил, огромную финансовую ответственность взял на себя. По судам мотается, пороги больших начальников обивает. Мы же видим, у нас все открыто. Если профсоюз подает сигнал — все бегут». Вероятно, не последнюю роль сыграло сформирование профсоюзного комитета из членов стачкома.

Из методов и форм действий рабочие использовали не только демонстрационно-просительные — митинги, пикеты правительственных учреждений, обращения в различные органы власти, перекрытие трассы — но и более действенные. Профсоюз сформировал рабочую дружину, установил сначала фактически рабочий контроль, а затем перешел к недопущению на предприятие «владельцев в законе», которые не только не осуществляли нормальное производство, но и вели предприятие к разрушению. Парадоксально, что рабочие должны были охранять комбинат от разворовывания его собственниками. Дело в том, что стали исчезать целые вагоны с продукцией, исчезала выручка от экспорта [217].

На следующем этапе трудовой коллектив перешел к действиям конструктивного характера — созданию известного «народного предприятия» (ЗАО «Выборгский ЦБК»). В этом одна из главных отличительных черт борьбы бумажников. Создание «народного предприятия» вообще-то было вынужденным шагом, только потом работники «вошли во вкус». Вначале они хотели вернуться в исходное состояние, образовать АО с контрольным пакетом в руках государства. Но поскольку этот вариант никто не принимал, а разорительных хозяев они не хотели впускать, оставалось взять на себя организацию производства. Это была форма борьбы против новых собственников, отнюдь не стремление «захватить чужую собственность». Из интервью: «Нас обвиняли, что мы захватили чужое имущество. Но нам не собственность нужна, а работа, рабочие места, возможность работать и зарабатывать на жизнь. Надеяться остается только на нас самих».

«Народное предприятие» продемонстрировало возможность существования такого рода формы производственной организации. Некоторые данные показывают его экономическую рентабельность [218]. Во всяком случае оно восстановило производство, платило налоги, зарплату, содержало инфраструктуру поселка, помогало жителям в решении бытовых вопросов. Оно оказалось эффективным хотя бы уже потому, что обеспечило сохранение производства, что весьма важно в условиях экономического кризиса и в ситуации градообразующего предприятия. Работники говорили, что предприятие было бы еще эффективнее, если бы ему не ставили палки в колеса.

По результатам интервью, можно отметить некоторые черты изменения отношения работников к труду, заводу, перемены в мотивации при подлинной коллективности. Рабочие говорили, что теперь завод воспринимается как «свой», о нем «болит душа», появилось «беспокойство за его судьбу», «на общей заботе о комбинате держится коллектив», ставший «дружным, надежным». В работе появился смысл «общего дела», «дела жизни». Рассказывали, что когда велась подготовка к запуску производства, люди работали, не считаясь со временем, оплатой, даже здоровьем, сами доставали, покупали то, что нужно для работы оборудования. Когда заработала бумагоделательная машина, «у людей слезы были в гла-

зах», они брали куски первой бумаги как сувениры, на память; в последнее время стойко, с пониманием переносили перебои в работе, задержки заработной платы.

Краткое существование «народного предприятия» проявило также характерное в настоящее время негативное отношение, буквально нетерпимость со стороны властей, некоторых СМИ, отдельных политических деятелей к подобной форме самоуправления, хотя для нее есть и нормативная база — федеральный закон о народных предприятиях, принятый по инициативе Партии самоуправления трудящихся Святослава Федорова. Общественность пугали «призраком коллективизации», неприятие вызывала даже не столько «незаконность использования производственных фондов», сколько то, что работники справляются сами, без новых собственников. «Именно это, а вовсе не какие-то там нарушения законов, не давало покоя властям. В их действиях прослеживается одно страстное желание: передать комбинат — все равно на каких условиях, все равно кому, но только в частные руки» [219]. О мировом опыте успешного существования коллективных предприятий и в рыночных условиях, в капиталистической экономике [220] в данном случае не вспоминали. В ситуации разностороннего прессинга судьба «народного ЗАО» была предрешена. «Перекрытие кислорода» самоуправляющемуся предприятию было важнейшим обстоятельством в данном конфликте.

Из газет

Из заключения Консультационной финансовой компании «Патрон» о производственной деятельности ЗАО «ВЦБК». «Жесткие и сверхоперативные действия налоговых органов и территориального органа федеральной службы по делам о несостоятельности неадекватны экономическому состоянию ЗАО «ВЦБК» и продиктованы скорее политическими (или иными!) мотивами, нежели экономическими. Исходя из государственных интересов, в настоящее время до завершения досконального разбирательства по вопросам собственности необходимо введение моратория на все действия, ведущие к остановке производства на комбинате».

Промышленные ведомости. 2000. Апр. № 3(4).

Важным моментом в действиях работников явилось то, что в процессе борьбы они выработали свое понимание ситуации, свою «правду», которую противопоставили позиции собственников, властей, формальной законности. Трудовой коллектив постоянно обвиняли в незаконности его действий (недопущение законного владельца, «злостное воспрепятствование исполнению решения суда», незаконное использование не принадлежащего коллективу оборудования и др.), применялись характеристики «мятежное предприятие», «бунт, хуже тюремного», «погром чужой собственности» [221]. Но сама противостоящая сторона не соблюдала даже формальной законности, история приватизации и продаж предприятия в юридическом плане представляла собой цепь нарушений и злоупотреблений. Претензии собственников и органов власти облекались в правовую форму, но по сути дела были классовыми. Рабочие были вправе ответить тем же, противопоставить свой подход, хотя они и не называли его классовым.

Из интервью:

«Во-первых, были допущены многочисленные нарушения закона при проведении приватизации. Инвестиционные обязательства остались на бумаге. Даже деньги за продажу выплатили лишь частично. Какой же Сабадаш владелец?! А самое главное — что это за законность, при которой комбинат, каких только три в Европе, хотят переделать на лесопилку или вообще закрыть, машину продать, а нас вышвырнуть за ворота как ...ненужную скотину?! По какому закону нападают ночью, приводят „Тайфун", стреляют в безоружных рабочих?! Это не наш закон. И власть эта не наша».

Право рабочих на свою правду отмечает В. А. Ядов, исходя еще из одного основания — российского менталитета. «Наше общество по своему духу социал-демократично. Россияне не принимают тот уродливый олигархический капитализм, который есть у нас сегодня» [222].

Характерным примером был вопрос об акциях.

Из интервью:

«Нам говорят: что же вы распродали свои акции? Почему не захотели стать законными владельцами? Купили на акции телевизоры, а теперь хотите заполучить комбинат бесплатно? Но ведь это же ханжество высшей марки! Разве не сами они добивались, чтобы рабочие, все эти мелюзговые акционеры, избавились от акций, которых и с самого-то начала было с гулькин... нос?! Чтобы доверились хозяевам. Создали все условия, чтобы мы побежали к скупщикам».

Трудовой коллектив ВЦБК прилагал усилия, чтобы «войти в правовое поле», приняв предложенные правила игры. В частности, он изъявлял готовность выкупить акции (предприятие) по тем ценам, по которым они продавались «законным» владельцам. Но его просто игнорировали в этом поле, не говоря уж о качестве самого правового пространства.

На следующем этапе рабочим пришлось отстаивать свои права в борьбе против вооруженного силового давления. В акциях по «восстановлению законности» (последних самых известных — 9 июля и 14 октября 1999 г.) наиболее открыто проявился классовый характер противостояния. Здесь новые собственники с помощью власти в качестве аргумента применили силу. Рабочие вынуждены были ответить также силовым сопротивлением. Некоторые газеты смаковали то обстоятельство, что рабочие были «вооружены железными трубками, заточками». Если даже это было так — что оставалось делать в схватке с вооруженным отрядом?!

Из газет

«Противостояние трудового коллектива и новых владельцев Выборгского ЦБК вылилось в вооруженное столкновение. Ночью судебные исполнители и прокурор Выборгского района в сопровождении бойцов отряда „Тайфун" питерского УИНа, сотрудников частного охранного предприятия появились на территории поселка Советский, чтобы исполнить решение арбитражного суда о передаче комбината в собственность компании AFB. Рабочие ночной смены решили без боя не сдаваться и попытались помешать работе судебных исполнителей. Тайфуновцы взяли восемь человек в заложники и держали их в столовой. Видимо, подразделение, специализирующееся на подавлении бунтов в тюрьмах, иначе действовать не умеет. Потом они стреляли газом из окон. Двух рабочих ранили из пистолета. У одного было прострелено плечо, он лежал на полу, а его пинали, когда он истекал кровью. Там всех положили на пол, избивали, женщин заперли в холодильнике. Одному рабочему выбили почти все зубы».

ЧП. 1999. 19—25 окт. № 42 (1080).

Победа или поражение рабочих?

Из газет

«Трехстороннее соглашение, которое предлагают подписывать рабочим, было разработано „Альцемом" осенью прошлого года. По этому документу собственник берет на себя обязательства сохранить профиль Выборгского ЦБК, численность трудового коллектива не менее 2.5 тысяч человек, средний уровень зарплаты не ниже областного, а также выплатить все долги по зарплате. Взамен фирма получает возможность вступить во владение имуществом. Гарантами выполнения обязательства выступают правительство Ленобласти и муниципальные органы власти. Рабочих убедили, видимо, не столько губернаторские гарантии, сколько реальные деньги „Альцема". Всем „подписантам" в декабре выдали аванс в 1000 рублей, в январе — еще по 500. Склонив на свою сторону большую часть трудового коллектива, фирма-собственник перешла в очередное наступление. Около 21.00 в воскресенье сотрудники охраны ОАО „Выборгская целлюлоза" вошли на территорию Выборгского ЦБК и взяли его под свой контроль. Охрана ЗАО „Выборгский ЦБК" не препятствовала им. Несколько десятков человек бродят или стоят у административного корпуса. Пикетчики растеряны и разрознены, они не похожи на тех людей, что три месяца назад, вооружившись кольями и трубами, выбивали с комбината спецназ. Тогда ими руководили. Теперь, один из вождей — Виталий Киряков — сидит в приемной директорского кабинета. Он перешел на сторону „Альцема"».

Выборгские ведомости. 2000. № 3. С. 5.

Последний этап действий рабочих — прекращение борьбы. События на ВЦБК в конце 1999-го—начале 2000-го г. выглядели парадоксальными. Та же самая фирма, которая штурмовала комбинат 14 октября 1999 г. с помощью судебных приставов и спецподразделения «Тайфун», 16 января 2000 г. заняла предприятие совершенно бесшумно, работники, стоявшие прежде насмерть, на этот раз не оказали

практически никакого сопротивления. Более того, прежний пламенный профсоюзный лидер был в рядах занимавших комбинат.

Как известно, фирмой «Альцем» было предложено «Соглашение», отвечавшее всем требованиям трудового коллектива и даже перекрывавшее их в обмен на признание владельца, впуск его на предприятие, подписанное в качестве гарантов выполнения представителями районной власти и губернатором области. Постепенно большинство работников оформило переход в учрежденную фирмой новую организационную структуру (общее «соглашение» за них подписали руководители подразделений). Хотя сопротивление работников было сломлено и применять силу не требовалось, собственник все же, на следующий же день после визирования «Соглашения» представителями власти, совершил захват предприятия силами своей фирменной охраны (из 80 охранников), продемонстрировав еще раз методы своих действий. Захват на этот раз оказался «бархатным».

Отступление рабочих обусловливалось совокупностью факторов и выглядело как будто бы понятным, правда удивительным по некоторым мотивировкам. Разрушалась вера в «народное предприятие», подрывалось доверие к нему. Оно тоже в течение 4 месяцев не платило зарплату. Блокирование производства усиливалось. Между «народным директором» и профсоюзным комитетом, учредившим ЗАО, начались трения. Председатель профсоюза перешел на сторону собственников и с такой же страстностью, как во время призывов к изгнанию хозяев, убеждал принять собственников. Образовался злополучный разрыв между основной массой работников и руководством профсоюза, «народного предприятия». Разрушались в итоге цель и организация действий. Собственник применил новую тактику — наряду с силовым давлением продемонстрировал готовность идти на уступки.

Удивительным моментом было то, что в качестве главного мотива капитуляции работники называли 1000 рублей, выплачиваемых тут же подписавшим «бумажки». Из интервью: «Мы оба, муж и я, работаем на комбинате. И оба сидим без денег. То, что было запасено с огорода, подъели. И занять не у кого — все в таком же положении. Ну, надо же к празднику детишкам хоть что-то на елку купить! Кроме того, у меня долг, который не могу не отдать. Позарез деньги нужны. Да и все люди из-за денег шли. Думали — получим, а дальше видно будет. В соглашение, конечно, не верили». И действительно, все, с кем проводились интервью, первым мотивом называли получение «живых денег».

Оставалось, однако, впечатление, что есть какая-то скрытая пружина в поведении собственников, да и органов власти. Почему они пошли на удовлетворение всех требований, взяли на себя высокие обязательства, хотя совсем недавно требовали безоговорочной сдачи коллектива? Почему председатель муниципального собрания, неизменно поддерживавший коллектив, подписал «Соглашение»? Как объяснить «измену» председателя профкома?

Оценивая последние события на ВЦБК, общественность, в т. ч. СМИ, задавались вопросом — было произошедшее победой или поражением рабочих? Ответ на этот вопрос пытались сформулировать и сами работники.

Что касается собственника по закону, то здесь мнение было однозначным: он одержал полную победу, достиг своей цели — погасил сопротивление коллектива и стал хозяином положения. Правда, компании пришлось затратить какие-то средства и взять на себя упомянутые обязательства. Но очевидно, для хозяина эти средства (около 2 млн рублей) не были большими деньгами, обязательства же носили скорее моральный, чем юридический характер, к тому же теперь совпадали с намерениями владельца.

Но относительно работников дело выглядело достаточно парадоксально. С одной стороны, они тоже победили. Одна из газет написала: «Время пить шампанское». «Конфликт исчерпан», «справедливость восторжествовала», — писал корреспондент [223]. Вторая газета отметила, что это не просто победа, «а прямо-таки триумф» [224], третья назвала свою корреспонденцию: «Рабочий класс идет в рай» [225]. Действительно, если рассматривать ситуацию в системе рыночных отношений, то это факт, что работодатель пошел на очень серьезные уступки, ранее о них не было и речи. «Соглашение» предусматривало выполнение требований, которые удается реализовать далеко не в каждом трудовом конфликте. Могли, конечно, возникнуть сомнения, не окажутся ли обязательства обыкновенными пустыми обещаниями, но тут же началась их реализация. Численность не только сохранили, но даже увеличили почти на 500 человек. В компанию приняли всех согласных работников «народного предприятия», полным ходом шли работы по запуску производства. Через три недели была налажена, опробована и запущена бумагоделательная машина, заработало производство по переработке изготовленной бумаги в конечную продукцию. Готовился к запуску первый котел по варке собственной целлюлозы. Вышедшим на работу стали без задержек выплачивать заработную плату. Всем принятым фирма выплатила старую задолженность по зарплате и даже взяла на себя долги «народного предприятия». Взялись даже за такое трудоемкое и дорогое дело, как строительство газопровода на комбинат и в поселок (трубы для которого были распроданы предыдущими хозяевами). Пресса с удовлетворением отмечала устранение всех предпосылок конфликта, исчерпание его. «Ура, заработало!» — писала областная газета, державшая на контроле развитие ситуации на ВЦБК [226].

Но основная часть работников, составлявших трудовой коллектив «народного предприятия», воспринимала ситуацию не как победу, а как поражение. Практически все, с кем проводились интервью, как бы не замечали уступок со стороны хозяев и расценивали свое поведение как капитуляцию: они поняли, что их купили,

при этом — очень дешево, заставили признать того хозяина, который пролил кровь рабочих и неизвестно как поведет себя дальше. При получении 1000 рублей надо было подписать 4 «бумажки»: упомянутое «Соглашение», что означало капитуляцию, признание нападавших 14 октября в качестве хозяев, заявление о приеме в эту же фирму; одновременно заявление об увольнении из «народного предприятия» и «недоверие» его директору, что понималось как отречение от своего детища и даже предательство по отношению к избранному самими же руководителю.

Из интервью:

«Нас вынудили подписать соглашение. Надежд ни на что не оставалось». «Два года мы голодали, а в конце сдались за тысячу рублей». «Подписывать бумаги было не очень приятно. Стыдились смотреть друг на друга». «Я не могла пойти... на виду у людей. Три раза подходила... и возвращалась. Говорю подругам: отведите меня. Отвели... после истерики. Мне показали бумажку — соглашение: „Согласны?" Я ничего не вижу глазами, красными от слез, в голове уже ничего нет». Некоторые просили: «Не надо нам этих денег, не буду я подписывать недоверие Ванторину. Как я могу подписывать недоверие?!» Говорят: «Идите отсюда, не мешайте другим». «Мы понимаем, что продаемся. Прогремели на всю страну и так позорно сдались. Ломают людей через коленку. Выдрессировали нас». «В эту фирму не верю, считаю, что нас просто обманывают, заманивают. Но деваться некуда».

Корреспондент, следившая за событиями на ЦБК несколько лет, формулировала ситуацию так: «Пришел мужик к женщине в дом, изнасиловал ее, избил, а потом женился на ней по-хорошему. И стали они жить счастливо...» [227].

Выражением неприятия формального собственника служило поведение группы работников во главе с профсоюзным комитетом «в изгнании», не сдавшихся, не подписавших «Соглашения» и не желающих идти в плен к завоевателю. Один из лидеров сопротивления, заместитель директора по производству в «народном предприятии», заявлял, что существует только миф о победе.

Как можно видеть, для работников первостепенное значение имела моральная сторона победы или поражения. Материально они выиграли, после «сдачи» хозяину их положение улучшилось. Но в моральном плане коллектив был сломлен и объективное изменение своих материальных условий в лучшую сторону субъективно воспринимал как поражение. Сохранение собственного достоинства следует рассматривать в качестве одного из важных социально-трудовых прав рабочих.

В поддержании морального статуса особенную роль играло «народное предприятие». Оно давало ощущение независимости, хозяина положения, служило альтернативой неприязни к частным собственникам в том виде, как они себя показали, придавало действиям рабочих позитивный смысл. Поэтому утрата «народного ЗАО» означала прежде всего моральное поражение.

Солидарная поддержка

Из газет

«Федерация профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленобласти обратились в Генеральную прокуратуру России и прокуратуру Ленобласти с требованием дать правовую оценку действиям судебных приставов, представителей компании «Альцем» при попытке проникновения на территорию Выборгского ЦБК. Кроме того, профсоюзы резко осудили действия властей Ленинградской области, которые, по их мнению, упорно не желают признать права трудового коллектива ВЦБК и всячески препятствуют тому, чтобы предприятие заработало на полную мощность».

Известия. 1999. 20 окт.

«В поселке Советский 26—27 ноября по инициативе профкома Выборгского ЦБК состоялась конференция. На нее пригласили представителей тех трудовых коллективов, которые, подобно выборгским бумажникам, пострадали от криминальной приватизации. Объявление конференции немедленно вызвало такой широкий отклик по всей стране, которого вряд ли ожидали даже сами организаторы».

Советская Россия. 1999. 30 нояб.

Отличительной чертой действий работников ВЦБК было и то, что им удалось заручиться поддержкой отраслевого профсоюза, областной федерации профсоюзов, трудовых коллективов и профсоюзов других предприятий Санкт-Петербурга и еще нескольких городов.

Как отмечалось, наряду с обезглавленностью рабочего движения в целом наиболее характерными чертами действий работников на российских предприятиях являются разорванность, разрозненность выступлений, отсутствие солидарности даже между подразделениями внутри одного предприятия. Такое громкое выступление, как пикет горняков в Москве перед Белым домом в 1998 г., рассчитывавший именно на широкую поддержку по всей России, получил слабый отклик. Рабочие из Советского смогли задействовать главный ресурс рабочего, профсоюзного движения. Так, Федерация профсоюзов СПб. и Ленобласти оказала авторитетное содействие в учреждении, регистрации ЗАО «Выборгский ЦБК». По поводу событий 14 октября Федерация созвала пресс-конференцию и сделала упомянутое жесткое заявление, потребовала от прокуратуры РФ «проведения полного расследования по фактам избиения рабочих и применения оружия», от Правительства РФ — «незамедлительного административного разрешения данного конфликта» и т. д.[228]. После первой попытки силового водворения собственника (9 июля 1998 г.) у Дома правительства Ленинградской области состоялся пикет, организованный «Советом рабочих Ленинграда и Ленинградской области». 27 июля между профкомами АО «Ленинградский металлический завод» (ЛМЗ), ЗАО «Выборгский ЦБК» и АООТ «Комбинат цветной печати» (КЦП) было заключено соглашение о солидарности и взаимной помощи. На следующий день после подписания соглашения представители названных предприятий и «Совета рабочих Ленинграда» поехали на ВЦБК, чтобы поддержать трудовой коллектив комбината. 16 августа у Дома правительства Ленобласти собралось более 300 пикетирующих — представителей 20 предприятий города и области. Пикетирующие выдвинули ряд требований в адрес властей [229]. После акции 14 октября, второго (ночного) нападения на комбинат пришли десятки телеграмм поддержки, состоялись митинги солидарности на нескольких петербургских предприятиях (ЛМЗ, КЦП и др.). «Совет рабочих Ленинграда» организовал солидарный митинг протеста (против «тихого захвата») даже тогда, когда сами работники ВЦБК в основной своей массе прекратили сопротивление.

Упомянутая конференция представителей трудовых коллективов на базе ВЦБК продемонстрировала масштаб и зарождающуюся организацию протестных действий, подобных выборгским. На ней собралось 68 делегатов от 33 предприятий, расположенных в 22 городах из 17 регионов России. Прибыли участники из Украины и даже Франции. Присутствовали представители почти всех отраслей промышленности, но особенно машиностроительных и оборонных. Организаторы придали конференции деприватизационную направленность, но по сути дела она отражала противостояние рабочих новым собственникам. Участники конференции отмечали, что на Выборгском ЦБК «рабочий класс открыто заявил о своих интересах», «опыт комбината надо перенимать», приводили примеры аналогичных схваток с собственниками, например на Комбинате хлебопродуктов в г. Щучье Курганской области, рассказывали об организации борьбы на местах, создании стачкомов, союзов рабочих, введении рабочего контроля, призывали к солидарности, объединению усилий. Конференция констатировала, что «в России намечается новый этап движения — переход к борьбе за превращение трудовых коллективов в реальных хозяев своих предприятий» и призвала трудящихся «добиваться возврата трудовым коллективам собственности, незаконно приватизированной, неэффективно используемой или разворовываемой» [230]. На конференции был учрежден Координационный совет. Возможно это движение оказалось кратковременной вспышкой, но и в этом случае оно остается актом организованных действий.

Действия властей и криминала

Из газет

«В поселке Советский боялись губернаторских выборов: „Если к власти в области придет Сердюков, нам станет совсем плохо!" И Сердюков пришел... Ходят слухи, что одним из спонсоров его избирательной компании была та же самая фирма „Альцем", которая уже устроила один штурм комбината. Так ли это — вопрос

спорный. А вот то, что своим вице-губернатором г-н Сердюков сделал главу администрации города Выборга г-на Кириллова, чье отношение к ЦБК нельзя определить иначе как ненависть — сделал, несмотря на то что на том „висят" два уголовных дела — это факт. Свое губернаторство Сердюков хорошо начал — со стрельбы, с крови; правда, обошлось без трупов»

Солидарность. 1999. окт. № 40

«Действия Службы судебных приставов Выборгского района Ленинградской области, исполнявшей решение арбитражного суда по передаче имущества целлюлозно-бумажного комбината владельцам — фирме „Alcem UK", признаны правомерными и обоснованными. Злостное же воспрепятствование исполнению судебного решения, напротив, незаконно. Сейчас по факту противодействия судебным приставам на территории Выборгского ЦБК продолжается следствие в рамках заведенного областной прокуратурой уголовного дела по статье 315 УК РФ».

Вести. 1999. 23 окт.

Размещение в нашей книге близко оценок действий властей и криминала выглядит, конечно, странным. Но оно не более странное, чем их связь на самом деле.

В конфликте на Выборгском ЦБК власть в виде различных ее органов, ветвей и отростков выступила в качестве одного из главных действующих лиц. При этом в восприятии рабочих она была не регулятором, а скорее противостоящей им стороной, временами даже главной. Сначала это были органы, занимавшиеся приватизацией предприятия, его продажами, затем арбитражные суды, далее органы охраны правопорядка, исполнительная власть во главе с губернатором области.

Поразительной, конечно, была жесткость, более того — жестокость действий судебных исполнителей во время попыток водворения собственников на предприятие. Для разрешения всего лишь, казалось бы, трудового конфликта с безоружными работниками, прибыла команда, подкрепленная спецподразделением, предназначенным для усмирения бунтов среди заключенных. Прибыла под покровом ночи. В СМИ мелькало, что службу судебных приставов собирались вооружать так же, как налоговую полицию.

Как и эпизод в целом, действия власти на ЦБК выглядят исключением. Газеты писали: «Впервые после 1962 г. власть применила оружие против рабочих». Но на упоминавшейся конференции представителей трудовых коллективов приводились примеры силовых действий вооруженных подразделений в различных регионах страны — там, где власть встречала сопротивление, подобное выборгскому. В Санкт-Петербурге, например, на Комбинате цветной печати были привлечены вооруженные охранники. Спецназ сюда, правда, не вызвали, но, как говорят, только благодаря сдержанности тогдашнего председателя КУГИ М. Маневича (расстрелянного киллерами). На упоминавшемся Комбинате хлебопродуктов в г. Щучье (на другой день после ночного штурма на Выборгском ЦБК) была предпринята попытка такого же вооруженного захвата предприятия. В ночной схватке пострадало 38 человек. При этом власти заранее предупредили больницу, мол, приготовьте койки — этой ночью будет много пострадавших, милиции было дано указание — первые вызовы не принимать [231].

Все же самое принципиальное значение имело то, что в выборгском и других конфликтах новых собственников с трудовыми коллективами власть (исполнительная в первую очередь) неизменно вставала на сторону собственников, защищала их интересы, обслуживала их и выступала против рядовых наемных работников, рабочих, занимая, таким образом, классовую позицию. Органы власти совершали сами многочисленные нарушения законности, злоупотребления, приобретавшие криминальный характер. М. Гельман, внимательно анализировавший события на Выборгском ЦБК, выявил целую цепь односторонних действий органов власти, при этом высвечивается связь чиновников с лицами (силами), скрывающимися в тени. В конце цепи — по умыслу или «по глупости» — должно было произойти разрушение предприятия. Так, в условия приватизации не было включено сохранение производственных связей комбината. Вместо инвестиционного конкурса, предназначенные для него акции продали на обычном денежном аукционе, лишив комбинат инвестиций на сумму свыше 36 млн долларов. Ленинградское территориальное агентство Федерального управления по делам о несостоятельности направило в арбитражный суд заявление о признании комбината банкротом в то время, как большинство кредиторов высказалось против этого. Госкомимущество занимало позицию отрешенности по отношению к злоупотреблениям, хотя в его руках находилась «золотая акция», и чиновники комитета могли вмешаться в происходившее. В дальнейшем «золотая акция» просто «пропала». Фирме «Нимонор» позволили приобрести право собственности при частичной уплате цены (стоимости), подменив один документ другим. Предотвратить незаконность продажи могли в областной регистрационной палате, но не сделали этого. Странной выглядела и пассивность областной налоговой службы. Стачком потребовал от властей создать правительственную комиссию по проверке законности приватизации, банкротства и продажи комбината, способности нового хозяина выполнить все заявленные им условия приобретения ЦБК с указанием конкретного срока восстановления производства и ряд других требований. В случае неплатежеспособности фирмы «Нимонор» рабочие предлагали правительству области, как одному из кредиторов, в судебном порядке получить право на управление комбинатом. Таким образом, рабочие взяли на себя инициативу защиты не только своих, но и государственных интересов. Но голос рабочих не был услышан. Соответствующие органы власти упорно сопротивлялись регистрации учреждаемого профсоюзным комитетом ЗАО, пришлось пикетировать правительственные учреждения. Для оказания дав-

ления на «народное предприятие» использовались методы экономической блокады, в частности вице-губернатор области «порекомендовал» коммерческому банку не выдавать кредиты комбинату. Сам губернатор, как пишет автор, «не побрезговал инсинуациями в адрес директора народного ЗАО» на собрании трудового коллектива [232].

Односторонность действий властей во время силовых акций была очевидной. Можно было отметить наличие особых интересов у различных субъектов власти, внутренних противоречий между ними. Непризнание друг друга ветвями власти проявилось, например, во время силовой акции 14 октября. Срочно прибывший из Санкт-Петербурга заместитель начальника ГУВД генерал-майор милиции предложил судебным исполнителям прекратить оккупацию здания заводоуправления, освободить заложников. В ответ один из охранников от лица всей команды сказал генералу: «А кто ты такой?! Я с тобой из одного котелка не хлебал, я тебе не верю. Ты мне не начальник. Обращайся к Сабадашу». Генерал ушел ни с чем [233]. В основном в противостоянии трудовому коллективу все ветви власти проявляли единство. Так, ночная операция была согласована с районной и областной администрацией, очевидно, и с соответствующей службой на уровне правительства страны (Министерства юстиции); кроме того, УВД выделило в подкрепление команды 50 выборгских милиционеров; сзоим присутствием представители прокуратуры района и области благословляли ночной налет приставов, зубодробительные действия «тайфуновцев» и охранников собственника, захват заложников, разгром помещения, не говоря уже о таких «мелочах» как оскорбительная нецензурная брань, унижение женщин, похищение вещей и т. п. Работников же милиция, присутствовавшая при схватке, не стала защищать, когда их избивали, брали в заложники.

Весьма показательным был финал событий 14 октября. Все представители исполнительной власти от главы районной администрации до губернатора Ленобласти жестко осудили действия... трудового коллектива; против него же, фактически потерпевшего, было возбуждено уголовное дело. Действия же судебных приставов были признаны «правомерными, обоснованными» [234]; даже собранные выстреленные пули как вещественные доказательства никого не интересовали.

Казалось бы, совершенно независимая судебная власть тоже достаточно заметно занимала сторону собственника. Она раз за разом решала дело в его пользу, не принимая во внимание нарушения даже формальной законности при приватизации, продажах—перепродажах предприятия, игнорируя как будто бы обязательные к рассмотрению протесты областной прокуратуры.

Ощущая все это, работники говорили, что «родная демократическая власть их „кинула"».

Из интервью:

«Государство нас кинуло. Отсюда все наши напасти. Мы надеялись на защиту своей власти, поддержание справедливости. Новые хозяева действуют безнаказанно, делают, что хотят. Им нет дела до тысяч людей в поселке. Мы мучаемся с ними (с хозяевами) уже много лет, начиная от первых директоров, которые довели комбинат до банкротства. Но власть тоже на их стороне. Я присутствовал при прошлом налете, в июле. Стоял грудь в грудь с „хозяином". И он меня толкал. Тогда я тоже потерпел. Омоновец сломал мне переносицу. И что вы думаете, наказали кого-нибудь из них?! Власть нас кинула. Есть и патриоты завода, района, но их задавливают. Получается, что воевать приходится не только с собственниками-разбойниками, но и с властью. Может быть, с властью даже в первую очередь».

Более того, работники настойчиво говорили о провокационности действий властей. Во время налетов власти не только проявляли жестокость, но и провоцировали острые действия со стороны рабочих, чтобы потом принять жесткие меры.

Из интервью:

«Они явно пытались нас спровоцировать. После этого у них были бы все основания разогнать народ, а часть тут же посадить. Вели себя так грубо — это намеренно. Одни провоцировали, другие оцепили площадь, чтобы броситься в нужный момент. Вели съемку камерами. Если бы мы применили что-то, если бы кто-то из них пострадал, нас сразу бы скрутили, ввели бы войска. Побоища мы ждали с минуты на минуту. Иначе зачем они подтянули целую колонну машин с омоновцами?!» «Народный директор» высказывает твердую уверенность в провокационном характере действий властей (совместно с собственниками). «Я до сих пор считаю, что самого страшного — зачистки — не произошло тогда лишь потому, что главный провокатор прозевал. Он должен был возбудить коллектив, сделать из него неуправляемую толпу. Но коллектив вел себя очень сдержанно» [235].

Из органов власти лишь Государственная Дума демонстрировала поддержку трудового коллектива, два раза принимая соответствующие решения по ВЦБК [236]. Но и это делалось, скорее, в силу традиционного противостояния Думы исполнительной власти; постановления носили демонстрационный характер, на деле не выполнялись.

Одним из примеров связи власти и криминала (в противостоянии рабочим) служит деятельность председателя районного муниципального собрания. Все настойчиво говорили о его собственных притязаниях на комбинат, закулисных действиях по реализации этого намерения (с использованием служебного положения).

Из интервью:

«Главные — это Рубиновичи (председатель и его брат). У них все предприятия в районе схвачены. Либо прямо, либо через подставных лиц. При этом все стоят. Комбинат они тоже хотели при-

брать... во время приватизации. Потом поняли, что им не потянуть, средств не хватило. Тогда стали банкротить, чтобы сбить цену. Но тут вынырнули эти, из оффшорки. Сделку расстроить не удалось. Уплывал жирный кусок. Тогда решили использовать трудовой коллектив, чтобы не допускать собственника. Для этого и направили Кирякова и Ванторина на комбинат. Это его (Рубиновича) люди. Ну, а дальше все известно — рабочие стояли насмерть. Потом они сумели договориться — и районные воротилы, и областное начальство, и водочный делец. И все вместе навалились на трудовой коллектив. В этом вся соль. Не обратили внимания, как районная газета поменяла тон?»

(речь идет о газете, ранее резко осуждавшей ночные налеты, а после 16 января напечатавшей корреспонденцию «Время пить шампанское»).

В свете скрытых пружин получало объяснение и внешне парадоксальное поведение председателя профсоюзного комитета. Он не менял резко свою позицию, просто с самого начала выполнял задание — сначала поднимать работников на борьбу против грабительских собственников, затем — примирять с последними, когда они заключили упомянутую договоренность, прокламируя, естественно, в том и другом случае заботу об интересах трудового коллектива. Засланный в рабочую среду лидер — это, конечно, уникальный случай, но он хорошо иллюстрирует возможность использования любых средств новыми хозяевами.

«Народный директор» подтверждал слухи о замыслах председателя муниципального собрания овладеть комбинатом («он дал это понять совершенно недвусмысленно»). «Для этого предполагалось использовать два метода. Первый — манипулирование трудовым коллективом через своего председателя профкома». «И второй: управлять работой комбината через директора — марионетку». Директор утверждал, что «смысл конфликтов на комбинате — дележ собственности», в котором «принимает участие, оставаясь в тени, и криминалитет, сросшийся с коррумпированным чиновничеством» [237].

Криминальный характер ситуации отмечал такой авторитетный деятель как президент Ассоциации приватизированных и частных предприятий (АПЧП), в то время депутат Государственной думы от Союза правых сил Г. Томчин. Он считал, что на ВЦБК вообще имело место не противостояние труда и капитала, а криминальная разборка. Несколько лет назад произошел фактический захват предприятия группой посторонних лиц очень сомнительной репутации, которые и не пускали на ВЦБК законных собственников, использовали предприятие в своих личных интересах. Все остальное является следствием этого произвола — и банкротство предприятия, и последовавшая затем двойная продажа его имущества, и задержки с выплатой заработной платы, и противодействие судебным приставам. В качестве теневых фигур президент АПЧП также называл братьев Рубиновичей (один из которых находится «в бегах») и вдобавок «известного предпринимателя и очень авторитетного в определенных кругах человека — Илью Трабера» [238].

Г. Томчин склонен был видеть криминал даже за спиной «народного директора». «Производство не работает, а зарплату выдают, при этом — не маленькую. Откуда деньги, спрашивается?» Будучи в составе трехсторонней комиссии из представителей Правительства РФ (министр труда Калашников), трудящихся (председатель отраслевого профсоюза Очиров), в качестве представителя работодателя Томчин пытался выяснить этот вопрос, но «народный директор» уклонился от ответа, сказав только, что есть договоренность о кредите с одним банком, назвать который он не может. На вопрос корреспондента, почему на предприятии не проведена модернизация и не было запущено производство, президент АПЧП уверенно ответил: «Потому, что братьям Рубиновичам и Траберу все это не нужно» [239].

Криминальная сторона (если она присутствует) деформирует действия рабочих, превращает видимые события в спектакль, режиссер которого скрывается за кулисами. Однако следует подчеркнуть, что в любом случае борьба работников не была театральной. Опасности были реальными, хозяева вели себя беспардонно, предприятию угрожало разорение, голод и холод существовали в реальности, рабочих унижали (и «ломали») на самом деле. Просто собственники воспользовались энергией коллектива.

Позиция политических организаций и СМИ

Из газет (образец оценки событий)

«Выборгский ЦБК стал символом борьбы социально озабоченных россиян против действующих в стране законов и здравого смысла. Стачком ЦБК, ухитрившийся почти сразу получить статус юридического лица (ленинские молодчики такого статуса добивались гораздо дольше), решил защитить родной завод от законных собственников с помощью заточек».

Известия. 1999. 30 нояб.

Большинство политических организаций никак не отреагировало на события в пос. Советском в течение всего времени конфликта. Дело, очевидно, было не в малом масштабе последнего, а в избирательности отношения к событиям. Для правых организаций борьба на ВЦБК была явно невыигрышной, и они ее «не заметили», для коммунистов из КПРФ действия рабочих выглядели, видимо, слишком радикальными. Правда, на конференции представителей трудовых коллективов присутствовали члены нескольких левых партий (вплоть до Н. Андреевой), но их посадили на балкон и лишили слова; этим молчаливым присутствием на конференции и ограничилось их участие в выборгской драме.

Из всех политических организаций лишь одна, из крайне левых, четко проявила свою позицию по отношению к событиям на Вы-

боргском ЦБК — это РКРП. Продемонстрировал солидарность с ЦБК и лидер движения в поддержку армии В. Илюхин, прибывший на комбинат на третий день после силовой акции 14 октября (скорее, в качестве председателя комитета по безопасности Государственной Думы). Он высказался за деприватизацию предприятия, в дальнейшем при его участии было принято постановление Государственной Думы в поддержку ВЦБК [240]. Все же поддержка В. Илюхиным носила в основном демонстрационный характер накануне выборов в Думу и далее не проявлялась.

Реальную же помощь рабочим, моральную и материальную, оказала именно РКРП. Эта партия дала оценку событиям, в т. ч. политическую, квалифицировав их как наступление на права трудящихся новой буржуазии, откровенно бандитского капитализма, привносила в среду рабочих соответствующую политическую ориентацию (переход борьбы рабочего класса от стихийных выступлений к организованным формам, к широкомасштабным действиям, от экономической борьбы — к завоеванию политической власти, преодоление зазора между рабочим движением и партией коммунистов) [241]. В листовке «К трудящимся Выборгского ЦБК» РКРП писала: «Пример вашей борьбы показывает, что без объединения сил трудящихся в масштабах всей России, без политической борьбы — победы не будет». Член партии, депутат Государственной Думы В. Григорьев постоянно опекал ЦБК, обеспечивал выход на уровень государственных структур. Партия собирала средства в поддержку голодающих работников ВЦБК (даже на митингах в Петербурге), помогала в организации протестных действий и мероприятий по выражению солидарности со стороны других трудовых коллективов, задействовав подшефный Союз рабочих Ленинграда. Представители партии систематически появлялись на ЦБК и пользовались доверием рабочих; в последнее время они всячески поддерживали профсоюзный комитет «в изгнании» и других не сдавшихся работников комбината. РКРП не удалось превратить ВЦБК в постоянный очаг и «отправной пункт» рабочего сопротивления, оставалось провозгласить в листовке: «Борьба будет продолжена тысячами новых борцов!» [242]. Партии приписывали даже роль манипулирования рабочими, но в действительности до этого не доходило. Так, РКРП не смогла предотвратить подписание работниками «Соглашения» с собственниками, хотя и была противником признания хозяина, «запятнавшего себя кровью рабочих».

Судя по опыту ЦБК, а также других известных нам предприятий, можно полагать, что в случае широких выступлений рабочих (например, в форме движения за деприватизацию) в качестве политического руководителя в них скорее всего окажется РКРП, как наиболее близкая рабочему классу.

В конфликте на Выборгском ЦБК показали себя и СМИ. Пос. Советский находится достаточно далеко от Санкт-Петербурга, добираться до него сложно, вести оттуда доходят с трудом. Поэтому от средств массовой информации во многом зависело, какими предстанут события на ЦБК у тех людей, которые решают судьбу предприятия.

СМИ продемонстрировали сильную, бросающуюся в глаза ангажированность. Они не только давали свою оценку событиям, но и сами факты нередко подавали «с точностью до наоборот». Тон задавали правые газеты. Так, например, «Коммерсантъ», «Трибуна», «Час пик» события ночи 14 октября изображали, будто озверелая толпа, вооруженная кольями, дубинами, заточками, газовым и огнестрельным оружием набросилась на миролюбивых спецназовцев, стреляла в них, травила газом «черемуха», что рабочие забаррикадировались в здании заводоуправления, взяли в заложники собственника [243]. Корреспондент «Коммерсанта» незаметно для неосведомленного читателя преподносил дело таким образом, будто он сам все видел и слышал своими глазами и ушами, хотя известно, что пресса к месту событий прибыла только днем.

Большинство СМИ занимало враждебную рабочим позицию. Так, упомянутый «Коммерсантъ» называет «пролетарские массы поселка Советский»... «советскими ворами в законе», «стачкомовскими люмпенами» и т. п. [244]. Выражение «Бунт хуже тюремного» употребил «Час пик» [245]. Даже такая солидная, казалось бы, газета как «Известия» не постеснялась сравнивать рабочих ВЦБК с Джеком-потрошителем, называть их «ленинскими молодчиками», «погромщиками чужой собственности», луддитами, «готовыми морально и даже физически расстреливать Россию демократическую», «побеждать закон тупой силой масс», и стать «символом грядущего тотального передела собственности в России». Корреспондент С. Новопрудский предложил даже «переподчинить Кантемировскую дивизию и другие боеспособные части Высшему арбитражному суду» для поддержки собственников и, понятно, усмирения рабочих [246].

Левые газеты занимали сторону рабочих. Но они имеют небольшой тираж и ограничены в распространении, кроме того, пристрастно освещая события, эти газеты так же нередко искажали факты, например, писали, что «каратели в упор расстреливали рабочих» [247].

Таким образом, СМИ показали себя средствами скорее дезинформации, чем информации, разжигания классовой неприязни.

Разрешение конфликта или продолжение борьбы?

Из газет

«Конфликт на Выборгском целлюлозно-бумажном комбинате, казалось, благополучно завершившийся, вступил в новую фазу. Руководители „народного" ЗАО „Выборгский целлюлозно-бумажный комбинат" выступили с заявлением. Около 130 несгибаемых оппонентов юридического владельца (английской компании «Альцем лимитед») будут продолжать борьбу. Эту битву поддер-

живают и представители компартии, хотя пока безуспешно. Сегодня комбинатом управляют юридические собственники, которые не допускают „народников" на территорию ВЦБК. Как уже писали „Известия", правительство Ленобласти на стороне новых владельцев. Потому фактически борьба протестующих сводится к размахиванию кулаками после уже состоявшейся (в прямом и переносном смысле) драки. Недовольные намерены послать телеграммы протеста в адрес Владимира Путина и Геннадия Селезнева. В феврале состоится суд, который должен рассмотреть протест прокурора Ленобласти на решения о банкротстве и последующей продаже комбината».

Известия. 2000. 31 янв.

Спустя несколько месяцев после овладения комбинатом фирмой «Альцем» конфликтная ситуация выглядела разрешившейся и перестала привлекать внимание широкой общественности. Однако в то время конфликт был, скорее, загнан внутрь. Устранялся он путем подавления рабочих. Их сопротивление было сломлено, но недовольство не исчезло, перешло в скрытую форму. Сохранилось недоверие, настороженное отношение к собственнику. Проявилось оно открыто на профсоюзной конференции, проведенной через три месяца после «бархатного штурма» новой профорганизацией, созданной в рамках структуры «Альцем». Обнаружилось, что из 2500 принятых работников лишь 800—1000 (по разным данным) вступили в альцемовский профсоюз. Остальные либо выжидали, либо таким образом выражали недоверие собственнику. Они могли быть объединены и представлять собой значительную силу. Из их числа уже возник свободный профсоюз «Защита».

Сохранился и продолжал действовать прежний профсоюзный комитет «в изгнании», заявивший: «Мы остаемся с коллективом. Ведь люди живут рядом с нами, мы встречаемся с ними и не на заводе. Они приходят к нам, поддерживают нас. Мы просто обязаны держаться. Профком как „невский пятачок"».

Профсоюзные лидеры прилагали большие усилия к тому, чтобы привлечь общественное внимание к ситуации на комбинате, добиться реакции общественности, адекватного представления о конфликте, о сегодняшнем состоянии дела. Несомненным успехом было проведение общественных слушаний в Госдуме, в ходе которых прозвучало осуждение применения силовых методов со стороны власти в трудовых конфликтах, затем создана парламентская комиссия по изучению ситуации на Выборгском ЦБК. Убедительная моральная победа была одержана в суде по иску председателя «профкома в изгнании» против корреспондента газеты «Известия», публикации которого были признаны клеветой на трудовой коллектив, оскорблением работников.

Из интервью:

«Что же касается нового выдавливания собственников, захвативших сегодня комбинат, то изнутри это делать даже удобнее. Если коллектив восстанет, никакая охрана не спасет хозяев».

Проявлялась также внешняя солидарная поддержка предприятия. В феврале 2000 г. «Союз рабочих Ленинграда» провел перед зданием областного правительства пикет протеста против третьего захвата ВЦБК, в котором участвовали представители более 20 петербургских предприятий. Профсоюзные организации части из них поддерживали постоянную связь с профсоюзом ВЦБК, оказывали материальную помощь протестующим. Питерское отделение РКРП продолжало собирать средства для помощи работникам ВЦБК, призывало их к продолжению «мужественной борьбы», от властей требовало: «Руки прочь от ВЦБК!»

В последующие годы острых, открытых конфликтов как выражения постоянного противостояния не происходило. По нашей трактовке, отношения между рабочими и собственниками перешли в форму латентного потенциального классового конфликта, обусловленного сохраняющимся социальным напряжением.

Факторов возможного перехода потенциальных конфликтов в реальные коснемся в заключительном разделе книги.

ЖИЗНЬ РАБОЧИХ НА ТИПИЧНОМ ПИТЕРСКОМ ПРЕДПРИЯТИИ (2001)

Название «жизнь» употреблено здесь не случайно. Мы хотели подчеркнуть значение работы как части жизни, при этом — основной по содержанию, личной значимости. Во многих случаях лишение человека работы (при сокращениях) означает для него (по крайней мере в субъективном восприятии) лишение и жизни (в связи с этим, в частности, безработица имеет не только экономический, но и социальный смысл, хотя его стараются не замечать). Кроме того, имеет место и фигуральное употребление слова — можно сказать, что на данном предприятии (типичном и в этом плане) рабочие буквально «живут на работе» — в том смысле, что проводят здесь большую часть времени в период бодрствования и даже приехав домой, в часы отдыха, лишь «приходят в себя», чтобы на следующий день снова отправиться на работу. В том числе нередко и в выходные дни.

В 2001 г. автору довелось проводить социологическое исследование на одном из питерских предприятий по известному социологам методу case study. Попасть туда удалось по приглашению генерального директора.

Пригласить социологов директора вынудила необходимость. На предприятии обнаружился сильный дефицит рабочих кадров. Особенно машиностроительных специальностей, станочников, тех самых токарей, фрезеровщиков, сверловщиков, автоматчиков, а также слесарей, сварщиков и т. д., которых, как казалось, всегда было полно, и от «излишка» которых во времена прогрессивной структурной перестройки избавлялись. Картина была типичной

для питерских предприятий. Задачей социологического исследования являлись изучение и оценка положения рабочих, мотивов текучести (увольнений), а также факторов стабильности и эффективности рабочих кадров. Нас интересовало состояние социально-трудовых прав рабочих, как выглядит трудовая жизнь рабочих а целом.

Данное предприятие — типичное для питерской промышленности: машиностроительное, входившее ранее в ВПК, среднее по российским меркам и крупное — по западным, прошедшее типичный путь прогрессивных преобразований — приватизации, конверсии, структурной перестройки, испытавшее прелести монетаризма и бартерного обмена, отдавшее, между прочим, как и многие другие, свой внушительный инженерный корпус (лучшее здание) в аренду под какие-то бесчисленные коммерческие структуры. Здесь типичны сочетание новых порядков с элементами старых, поведение администрации и рабочих. Названия предприятия не приводится. Во-первых, чтобы не стесняться говорить все так, как оно есть на самом деле; во-вторых, чтобы не причинить ущерба имиджу предприятия, который его руководители теперь берегут как зеницу ока (а социологический анализ вряд ли может стать хорошей рекламой).

В ходе анализа были изучены доступные документы кадровой и экономической служб предприятия, проведены интервью с представителями администрации завода, руководством цехов, мастерами, членами профкома предприятия, председателем КТС, работающими рабочими (около 30 человек), уволенными (телефонный опрос — более 20 человек); анкетным опросом было охвачено около 100 рабочих.

Нужны ли рабочие работодателям?

Вначале — о занятости рабочих, загрузке, режимах труда, простоях, сокращениях и т. п.

Вопрос в названии раздела выглядит, конечно, парадоксальным, даже надуманным, если вспомнить, что приглашение на завод было сделано в связи с потребностью администрации в рабочих. И тем не менее «странный» вопрос возник в первый же день нашего появления на предприятии.

Дело в том, что мы столкнулись с рабочим, который увольнялся формально «по собственному желанию», но делал это демонстративно, как бывает; он надеялся таким способом привлечь внимание, ожидая, что его будут удерживать — тут-то он и выложит свои проблемы; но никто рабочего не удерживал. И это было весьма странно, т.к. по общему мнению — и цехового руководства, и отдела кадров, и заводской администрации, и профсоюза — этот рабочий был «ценным специалистом своего дела». Радиомонтажник высшей квалификации трудоспособного возраста, отработавший на заводе 26 лет, на выставках за рубежом представлявший

продукцию завода, не пьющий, к тому же отличающийся высокой социальной активностью — председатель комитета профсоюза цеха, из которого уходил, заместитель председателя общезаводского профкома. Не какой-то там скандалист, не одиозная личность. Правда, принципиальный, но — в пределах разумного. И этого ценного человека, повторяем, никто не старался удержать, «пойти навстречу рабочему», как это обычно бывает в таких ситуациях.

К нашему изумлению и на наших глазах, рабочий оформил увольнение и оказался за воротами предприятия — создавалось впечатление — вопреки своему истинному намерению. На каком-то этапе процесса увольнения, видимо, «шлея под хвост попала», и рабочий «выскочил с завода, не успев опомниться».

Ввиду этого факта и возник недоуменный вопрос: да нужны ли рабочие администрации?

Во всяком случае совсем недавно вопрос был вполне уместным, весьма актуальным с начала радикальных экономических реформ практически на всех питерских промышленных предприятиях. Прежде всего из этого прошлого вырос последующий дефицит кадров. Как отмечалось, из всех способов выхода из кризисной ситуации администрация выбирала в числе первых сокращение кадров. Она была убеждена, что набрать новых рабочих, когда понадобится, не составит особого труда. Поэтому с ними так легко расставались. Работодатели могли бы выбросить лозунг дня: «Рабочие, вы больше не нужны!» Заботу о рабочей силе как о людях они, естественно, возлагали на государство — на то оно и «социальное». Кадровые службы, которые сейчас ломают голову, где бы найти людей, имели главную задачу — сбросить численность персонала.

На рассматриваемом заводе процесс поедания своих, «слабых звеньев» (как сейчас модно выражаться) проходил мягче, чем на других предприятиях. Благодаря усилиям руководства в самые тяжелые времена кризисного периода имелась определенная загрузка (значит, такое было возможно!). Генеральный директор говорил: «Прошедшие 7—10 ужасных лет разрухи всего, что можно было разрушить, коснулись и нас. Перестройка подкосила прежде всего научные разработки (предприятие было научно-производственным объединением). Из 15 направлений сохранилось одно. На нем мы и сосредоточили усилия».

И все же завод тоже не избежал «избавления от излишней численности», только делал это в меньших масштабах и в первую очередь за счет научно-инженерных кадров (для сравнения, Кировский завод сократил численность рабочих почти в 5 раз).

Мытарств сокращаемых и сокращенных мы касались [253]. На данном предприятии они были типичными. Приведем небольшую картинку по высказываниям одного из рабочих, сокращенного в свое время и вернувшегося на завод.

> «О сокращении объявили на собрании. Говорили, что заказов нет и не предвидится. Надо, мол, приводить численность в соответст-

вие. Фамилий сначала не называли, их должны были подработать в коллективах. Все чувствовали себя под дамокловым мечом. Сокращали всех подряд, без разбора. Такое, говорят, задание было у отдела кадров. Лучше всего, если сам уйдешь. И многие уходили... не выдерживали нервы, находили что-то люди. Полгода цех трясло. На некоторых участках рабочие сами показывали пальцем, кого убрать. Потом и сами попадали в списки. На женщин было особенно тяжело смотреть. Мужики все-таки легче переживали, а те ревели как коровы. Не привыкли наши рабочие к безработице, страшатся ее, как смерти. На Западе, видимо, так обставлено, что не страшно оказаться на улице. Я тоже попал в списки... как человек, который может себя прокормить. Ну, а что дальше? Три месяца торчал на бирже. Пошел „в ларьки", ящики с пивом подвозить. Потом на „Северный пресс" устроился. Но и там работы толковой не было. Вот, вернулся сюда, говорят, что есть возможность заработать. Один знакомый в бизнесмены пошел. Убили. Как профсоюз защищал при сокращениях? Не знаю, по-моему, никак. На себе я не почувствовал».

И здесь под «общую лопату» попадали и самые заслуженные, классные специалисты. Вот один из них.

Из интервью:

«Я в завод буквально вжился. С 14 лет работаю здесь. Иначе не назовешь, как вжился. 50 лет отработал».

Интервьюер:

«Ощущаете особое отношение к себе?»

Рабочий:

«Мне было бы лучше, если бы никто не замечал, что я здесь столько лет работаю. От ветеранов сейчас стараются избавиться в первую очередь. Три года назад меня сокращали. Никакого внимания не обращая на заслуги. Скорее, благодаря им. Выгоняли тогда многих, в том числе и таких, как я. И выгнали. Все ушли. То, что столько времени отработал, опыт приобрел, классным специалистом стал — не учитывалось. Абсолютно! Никого не трогало. Сокращался, например, мой товарищ, который отработал 49 лет. Не стал возникать — сократили. Подгадали удобное время — перед летом. Люди говорили: „А, черт с ним, пойду погуляю, там видно будет". К тому же пособие дали. Все подписались — всех рассчитали».

Интервьюер:

«Вы тоже были в списке?»

Рабочий:

«Я один уперся. Я пошел к нашему генералу и говорю ему: „Если ты меня будешь сокращать, я на тебя подаю в суд. Какие у тебя есть аргументы меня сокращать? По состоянию здоровья — больничный я в 5 лет один раз брал. Нормы и задания выполняю. Брака у меня нет — я 30 лет работаю со своим клеймом. Какой есть криминал меня увольнять?"»

Интервьюер:

«Генеральный вас не знал?»

Рабочий:

«Какое там — с 63-го года вместе в волейбол играли».

Интервьюер:

«Он извинился, сказал, что не знал о вашем сокращении?»

Рабочий:

«Ничего подобного! Он вызвал начальника цеха, начальника отдела кадров, юриста, вчетвером они сели против меня и завели разговор: „Работы не хватает, кроме того, надо обновлять кадры, надо уступать дорогу молодым..." Я отвечаю: Обновляйте! Я никому не мешаю. Станки пустые стоят. Да и где молодые-то? Что-то не видно, чтобы они в очередь на мое место стояли».

Интервьюер:

«Вот сейчас рабочих не хватает... Можно было тогда подумать чуть вперед?»

Рабочий:

«Я генерального не обвиняю. В его положение тоже надо войти. Сейчас есть заказы — есть работа, кончились — иди гуляй. Это раньше был план на пятилетку...»

Интервьюер:

«Как же вы остались? Признали вашу правоту?»

Рабочий:

«Как бы не так! Это был мой 50-й год работы на заводе. Сказали: „Ладно, иди, дорабатывай до 50-ти". А потом работа появилась, уже не трогали».

Ситуация кризиса производства коснулась и тех рабочих, которые не подвергались сокращениям, казалось бы, могли «не беспокоиться». Но беспокойство охватило всех. Как говорил цитированный рабочий, «трясло всех» одинаково.

Как известно, был в истории Санкт-Петербурга период, когда предполагалось превратить его в рай для туристов, выведя из города излишнее, коптящее, шумящее, загрязняющее водоемы беспокойное производство. Красивое главное здание описываемого предприятия с колоннами, выходящее фасадом на набережную Невы, чуть ли не напротив Смольного, могло стать комфортабельным отелем, а часть рабочих (часть!) имела шансы переквалифицироваться в обслуживающий персонал.

Как изменилась жизнь рабочих, когда они стали нужны?

Но вот ушла в прошлое ситуация, когда от рабочих старались избавиться. Как изменилась их жизнь в новых условиях прежде всего с точки зрения занятости? Коснемся тех рабочих, которые были сокращены или ушли сами в период падения производства. Могут ли они вернуться на завод, в исходное положение, восстановить свой профессиональный, социальный и, между прочим, психологический статус, возобновить прерванную профессиональную

карьеру и, обретя душевный покой, приветствовать наступление нового светлого будущего? В более широком плане — возможно ли повернуть вспять великое перемещение рабочего класса? Казалось бы, самый простой выход — вернуть людей на свои места, раз они снова понадобились, и тем решить проблему восстановления утерянных рабочих кадров (а для самих рабочих — обретения утраченного места в жизни).

Администрация предприняла попытки разыскать, пригласить обратно на «родной завод» наиболее ценные кадры из уволенных. Секретари начальников цехов длительное время «висели на телефонах», вызванивая своих бывших рабочих; работающим был дан наказ «тащить назад» своих знакомых. Несколько человек удалось вернуть. Но это были единицы. Такие же результаты по возвращению получены и на других предприятиях. Наш опрос уволенных тоже включал вопрос о возможном возвращении и условиях возврата. По этим данным, могли бы вернуться около 2 % опрошенных. Остальные переменили специальность, ушли вообще из рабочих, вышли на пенсию, так изменили свою жизнь, что ломать ее снова не хотят; некоторые «затаили обиду» (Из интервью: «Нет, обратно не пойду. Не хочу! Остался осадок»). Готовые возвратиться, как люди старой закалки, ставят умеренные условия.

Таким образом, эти потери кадров для промышленных предприятий оказываются невозвратными, а лишения самих рабочих уходят в так называемую цену реформ: **платить пришлось дважды — сначала за переход к социализму, потом — в обратном направлении.**

Работающие на заводе повысили свои запросы в первую очередь — относительно заработка, а также и по отношению к условиям труда, на которые до того «не обращали внимания». По нашим результатам, запрашиваемый размер заработка за 2 года вырос в 1.5 раза; по данным ВЦИОМ, рост запросов среднедушевого дохода составил с 3 до 5 тыс. рублей [254]; по данным Т. З. Протасенко, В. Г. Ревтовой, желаемый нормальный доход на 1 человека в семье в мае 2001 г. по сравнению с 1999 г. повысился с 4.5 до 6.5 тыс. рублей [255, 256]. Изменение ситуации с кадрами стало одной из предпосылок выступления рабочих (о котором речь ниже).

Однако рост запросов рабочих наталкивается на фактическую неизменность позиции администрации относительно этих запросов. Она, как говорилось, озаботилась проблемой дефицита кадров, но в каком плане? В плане поиска источников комплектования вплоть до возобновления завоза иногородних и даже иностранных (из стран СНГ) рабочих особенно в плане подготовки кадров через учреждения профессионально-технического образования, рассчитывая получить молодое, бесплатно подготовленное пополнение (и принять его на сегодняшних условиях). В плане же повышения цены труда, улучшения его условий, расширения общей заботы о своих (и принимаемых) рабочих изменений почти не наблюдается. Предлагаемый и реальный заработок увеличились незначительно.

Администрация только еще собиралась ставить вопрос перед собственниками об абсолютном повышении заработной платы рабочих и была совершенно не уверена, что это предложение, увеличивающее долю оплаты труда в себестоимости продукции, пройдет. Вместо того чтобы всеми силами удерживать имеющиеся кадры, администрация прибегла к пропусканию через завод заведомо нестабильных работников, увольняющихся через несколько месяцев работы. В итоге в 2001 г. 40 % составляли рабочие со стажем до 1 года, 65 % — со стажем до 2 лет. В свете такого подхода становится понятным «странное» неудерживание кадрового рабочего, об увольнении которого мы говорили в начале предыдущего раздела. Радиомонтажник ставил вопрос об изменении системы оплаты труда именно работающих. Но для администрации не стали предметом внимания ни поставленный вопрос, ни сам «ценный кадр». Она демонстрировала не заботу о людях, а намерение снова выйти из положения за их счет. Отсюда и вопрос «нужны ли рабочие?»

Профсоюз на предприятии не использовал ситуацию дефицита рабочих и не поставил вопрос, который вынужден был ставить одиночка; даже не поддержал выступление своего активиста. Группы рабочих выступали с заявлениями, но не получили даже ответа (подробнее о выступлении см. далее). На этом возможности улучшения положения на своем предприятии для работающих (в связи с дефицитом) были исчерпаны. Так по крайней мере считали рабочие. Пойти на более решительные шаги они были неспособны.

Как бы в компенсацию «несгибаемой» позиции работодателей, рабочие получили возможность сменить место работы с целью улучшения своего положения, или, другими словами, реализовать возросшие запросы путем перемещения на другое место (предприятие). Рабочие и используют этот способ продвижения, который мы описали еще в советское время. Многие из них «встали на крыло».

> Из интервью:
>
> «Я убедился, что на своем заводе ничего не добьешься. Они скорее нового возьмут, чем пойдут навстречу своим. Вот и приходится увольняться. Там обещали повышение».

Таким образом, пока администрация ставит вопрос о дефиците рабочих кадров, «затыкает кадровые дыры» заведомыми «летунами», под носом у нее последние кадры из «золотого костяка» находят другую работу и покидают «родной завод». Правда, можно порадоваться за рабочих и те предприятия, которые нашли возможность предложить лучшие условия.

Все же и этот путь имеет определенные ограничения. Воспользоваться им могут наиболее мобильные рабочие и вновь вступающие в трудовую жизнь, которым изначально присущи более высо-

кие запросы (молодежь, однако, как отмечалось, не появляется на традиционных промышленных питерских предприятиях). Наряду с мобильными и молодыми, значительное число рабочих «вросло в предприятие», имеет нарушения дисциплины, не могут перемещаться по семейным обстоятельствам и т. п. В связи с этим стабильные кадры, которые ранее весьма ценились, выигрывают от дефицита меньше всех. Им предоставляется главным образом «возможность заработать».

В результате нехватки рабочих рук появилось одно преимущество — «возможность заработать» (мы коснемся его также в разделе, посвященном заработной плате, здесь же отметим его значение с точки зрения занятости). Речь идет о возможности выполнять работу за отсутствующих (недостающих) и тем самым повышать заработок. На рассматриваемом предприятии объем работы стал превышать имеющиеся трудовые ресурсы, ее приходилось передавать на другие предприятия. В этих условиях администрация предоставила «возможность заработать» — за счет переработок (сверхурочных, работы в выходные дни), а также повышения интенсивности труда в нормальное рабочее время. Администрация убила сразу трех зайцев: она обходится (хотя бы частично) тем же количеством рабочих, повысила у них номинальный заработок, при этом обошлась без повышения цены труда. Рабочие пошли навстречу работодателям, ухватились за «возможность заработать», пренебрегая режимами труда и отдыха.

Только 3 % опрошенных отмечают, что в их работе «не практикуются сверхурочные», и 9 % — что «не приходится работать в выходные дни». Практика переработок получила всеобщее распространение. Например, в тракторном производстве Кировского завода, где были самые массовые сокращения, когда появились заказы, работу за недостающих также стали выполнять оставшиеся. Заработки у них повысились в отдельные месяцы до 10 тыс., но это и здесь за счет работы по 10 и более часов, более быстрого темпа, даже сокращения обеденного перерыва. Особенно напряженно становится, когда кто-то заболевает, уходит в отпуск. На этом заводе нормальным (средним) явлением стала выработка 300—350 нормочасов при обычном фонде рабочего времени в 160—170 часов (в месяц). Есть рекордсмены, вырабатывающие более 400 нормочасов, остающиеся после работы практически каждый день и выходящие на работу почти каждую субботу. Плюс к этому и в течение смены им приходиться «крутиться, как белка». На нарушение законодательных норм о переработках (сверхурочных) все закрывают глаза, и рабочие тоже.

Таким образом, стремясь заработать, рабочие начинают буквально «жить на предприятии». Опрошенные рассказывают, что приходят домой, ужинают, валятся спать, а рано утром снова на работу. И так день за днем, неделя за неделей, месяцы и годы. Таково новое преимущество для них.

Главная проблема рабочих

Если администрация была озабочена дефицитом кадров, то для рабочих в настоящее время главной и наиболее сложной проблемой являлись оплата труда и их материальное положение, в т. ч. и на рассматриваемом предприятии.

В порядке оплаты труда и здесь имела место высокая степень произвольности в начислении заработка. Произвольность в оплате повышает зависимость рабочего от работодателя, нередко — от его произвола. Работодателям же произвольность удобна, позволяет платить не по мере труда, а в зависимости от конъюнктуры, наличия средств, лояльности работника и т. п., «управлять рабочими».

На данном предприятии в оплате труда рабочих применяется система нормочасов, окладов. Сдельщикам оформляются сменно-суточные задания, в которых проставлена стоимость выполняемых операций. Но это не избавляет от произвольности, лишь маскирует ее. Сами нормочасы определяются приблизительно, и администрация не стремится их уточнять, ссылаясь на мелкосерийность производства. Общим мнением рабочих является то, что «нормочасы — зарезанные», по ним «невозможно сделать нормальный заработок». Кроме того, они делят работы на «выгодные» и «невыгодные».

Из интервью:

«Иной раз за 8 часов на 4 нормочаса дашь, на другой день наоборот — за то же время сделаешь 20 нормочасов».

Рабочие убеждены, что зарплата зависит не от их квалификации, старания, а оттого, какая работа — выгодная или невыгодная — им достанется.

Из интервью:

«Вопрос норм 100 раз со всех сторон обсосан, все ясно и известно, но ничего не меняется. Можно бы все упорядочить, было бы желание. Но никто этим не занимается. Видимо, кому-то нужен беспорядок».

Какие операции достанутся, зависит, в свою очередь, от распределения работ, которое осуществляют мастера под наблюдением начальника цеха, его заместителей.

В интервью постоянно звучало:

«Все зависит оттого, какую работу дадут. Можно вкалывать в поте лица и ничего не заработать. Администрация не заинтересована в честном труде и рабочие тоже».

При распределении работ рабочим приходится «шустрить», проявлять изворотливость, иногда «брать на горло», вступать в конкуренцию с товарищами по работе. Ключевую роль приобретает фигура мастера, распределяющего работы. С ним надо «налаживать отношения».

Из интервью:

«Кто знаком с мастером — выбирает работу. Возьму то, это... Остальное пусть другие делают. У кого нет отношений с мастером — никогда не заработает».

Таким образом, технологические отношения переводятся в психологические, личностные, при этом последние приобретают эмоционально окрашенный, нервозный характер, сопряжены с чувствами неуверенности, возмущения несправедливостью, обиды, бессилия, переживаются нередко сильнее, чем само несоответствие заработка работе.

Из интервью:

«Работаем, не знаем, за что. Надоело дергаться, налаживать отношения. Не работа, а нервотрепка».

Рабочие говорят, что от дерготни, ощущения зависимости они устают даже больше, чем от переработок. В частности, высказывается множество претензий в адрес мастеров по поводу их поведения. Одни обвиняют их в несправедливом распределении работ, другие в том, что мастера не занимаются регулированием выгодных и невыгодных операций (деталей), не беспокоятся о том, какой у рабочего складывается заработок.

Из интервью:

«Мастер должен бы смотреть по нарядам — у кого сколько заработано. Если заработок уже есть, можно и мелочевку дать. А если я на загнанных деталях сидел, подбросить должен. Но мастера не интересует моя зарплата, ему наплевать».

Произвольность оплате придает также большой удельный вес переменной части заработной платы (за счет премирования, переработок). На данном предприятии переменная часть доходит до 2/3 и более. Те рабочие, которые «сидят на окладах», тоже зависят от порядка начисления переменной части, сходного по произвольности с уже описанным. Они тоже должны не только «вкалывать», но и еще и «шустрить».

В части размера оплаты труда впечатлял низкий исходный уровень заработной платы. И по окладам, и по нормочасам он составлял 1600—2000 рублей в месяц при 8-часовом рабочем дне. То есть, если работать нормально, как положено по Трудовому кодексу, получишь эту сумму. Такая система действует на одном из лучших машиностроительных предприятий Санкт-Петербурга, города с не самыми низкими ценами и уровнем жизни.

На предприятии был установлен свой нижний предел (свой МРОТ) — 1500 рублей. Завод мог бы спокойно придерживаться и более низкого уровня, не нарушая КЗоТ, Конституцию РФ, ибо, как известно, в стране до 2000 г. был установлен МРОТ в 83 рубля 49 копеек. Он позволял работодателям делать нижнюю планку заработной платы как угодно низкой. При соотнесении с прожиточным минимумом (ПМ), который в период исследования в Петербурге составлял около 2.2 тыс. рублей, исходный уровень зарплаты на заводе равнялся 0.7—0.9 ПМ. При сопоставлении исходных заводских зарплат с минимальной потребительской корзиной или с субъективным уровнем среднедушевого дохода для «нормальной жизни» [255, 256], эти зарплаты выглядели и совсем бледно, составляли около 0.3 МПК и 0.2 субъективной нормы. Рабочие соотносили свои заработки чаще не с ПМ, МПК и тем более субъективной нормой, а с меркой — позволяет ли зарплата «жить» или лишь «выживать», какая часть уходит на питание.

Из интервью:

«На голый оклад прожить, конечно, невозможно. На один транспорт, квартплату половина уходит. А если надо ребенка в школу отправить — как тут быть?!»

«Возможность заработать»

Но практическая (номинальная) заработная плата рабочих, как правило, была намного выше рассмотренного исходного уровня. Когда мы пришли на предприятие, то были приятно удивлены тому, что заработки у рабочих оказались здесь достаточно высокими. У радиомонтажников они составляли (в начале 2001 г.) 5.5—6 тыс., у металлобработчиков в среднем 6.5 тыс., по отдельным специальностям доходили до 8 тыс. (наладчики станков с ЧПУ) и даже 12 тыс. (токари-расточники); максимальная зарплата у отдельных рабочих дотягивала до 18 тыс. Выходило, на практике все не так плохо, как выглядело при наших расчетах. Названные заработки можно смело соотносить не только с прожиточным минимумом, но и с потребительской корзиной и даже с желаемой нормой среднедушевого дохода. Во всяком случае администрация щеголяет именно этими цифрами, их она называет в приглашениях на работу. На заводе принята даже гарантированная заработная плата рабочих, составляющая 5.5 тыс. рублей. Эта норма — неписаная, но все стараются ее придерживаться. Вновь поступивших рабочих поддерживают, помогают им дотянуть зарплату до гарантированного уровня.

Статистические организации, органы власти также уверенно оперируют цифрами номинальной заработной платы. Складывается довольно благополучная картина материального положения рабочих. Не упоминается только одно обстоятельство — что высокие номинальные заработки получены за счет упомянутой нами «возможности заработать», т. е. за счет переработок, повышенной интенсивности труда. Государственная статистика не показывает, какая часть зарплаты получена за счет переработок, интенсификации, но на известных нам предприятиях она составляет от 1/2 до 2/3. Во всяком случае на рассматриваемом заводе ее нетрудно вычислить, соотнеся номинальные заработки в 6—12 тыс. рублей с

исходным (нормативным) уровнем в 1.6—2 тыс. Такова фактическая сторона благополучной картины.

Как же нужно «вкалывать», т. е. — использовать «возможность заработать», чтобы сделать гарантированный уровень в 5.5 тыс. рублей? Цеховой экономист-практик разъясняет: чтобы заработать 5 тыс. рублей, рабочий 5-го разряда должен выработать 355 нормочасов при фонде рабочего времени примерно в 190 часов; сделать это рабочий может за счет интенсификации своего труда, получения выгодных работ, выполнения сверхурочных и работы в выходные дни; сверхурочно остаются многие и часто. Есть рабочие, у которых сверхурочные составляли 74 часа в месяц плюс 6 выходов на работу по выходным дням, т. е. они оставались практически каждый день и работали почти все выходные (мы повторяем сказанное ранее в артикуляции специалиста — *Б. М.*). На сверхурочные работы иногда уговаривает мастер, в основном же рабочие остаются сами ввиду повышенной оплаты переработок, за счет чего и «делается» в значительной части заработок. Система премирования построена так, что чем выше уровень выполнения нормочасов, тем выше процент премирования. Экономист заканчивает: «Все три первых месяца года были очень напряженными, и рабочие, и мастера не вылезали с завода».

Возможность заработать практиковалась и ранее. Предприятие держало численность меньше расчетной, давая людям возможность подрабатывать. С появлением дефицита переработки, интенсификация стали необходимостью, и завод использовал свой опыт в расширенном масштабе. Администрация создала соответствующие условия: вечернее освещение в цехах, открытые ворота в выходные дни, упрощенный учет переработок, прогрессивную шкалу премирования. Исходный размер заработной платы остается при этом на прежнем уровне.

Как уже говорилось, рабочие активно используют «возможность заработать». Она является весьма важным фактором привлечения рабочих на предприятие и их стабильности. Мотив «заработать» созвучен духу времени.

Из интервью:

«Знакомый рассказал, что здесь можно выгнать 8—10 кусков. Решил перейти сюда. На старом месте была планка, выше которой не прыгнешь. Это меня и держит на заводе; правда, пока не очень получается».

Однако нельзя сказать, чтобы переработки, интенсификация труда, оказывающиеся платой за неограничиваемый рост заработка, доставляли рабочим удовольствие. Жалобы здесь типичны.

Из интервью:

«Если не будешь работать сверхурочно и в выходные — ничего не заработаешь. В день надо сделать 20 нормочасов, это 2.5 смены. Ни в какие рамки не лезет. Я за 2 человек работаю». «Система не устраивает. Часы очень дешевые. Чтобы заработать, надо набрать 300—400 нормочасов... приходится оставаться после работы, выходить в субботы». «Заработать можно, но это жуткая потогонка». «Исходный заработок в 1800—2000 — это же сегодня подачка нищему. Мне в другом месте сразу 6 тысяч оклад дают». «Система заработной платы — это потогонка. Для того чтобы заработать, половина фрезеровщиков работает на двух, трех станках, только успевают перебегать от одного к другому. Три дня в неделю у меня обязательно сверхурочная работа до 6 часов, а то и две—три субботы в месяц приходится выходить. Сколько можно такое выдержать?! Мне 50 лет. Через 5—7 лет я такую работу не выдержу. Вот и приходится думать о другом месте».

Недовольство переработками было одним из главных мотивов протестного выступления рабочих.

«Надо, чтобы человек за 8 часов заработал столько, сколько за 300. Для этого платить за нормочас не 5, а 15 рублей», — говорили рабочие.

Разумеется, для разных групп рабочих «возможность заработать» имеет различную значимость, соответственно и недовольство ею разное. Для первой группы, ориентированной в первую очередь на заработок, возможность (хорошо) заработать является главным мотивом. Это в основном молодые рабочие, имеющие достаточную квалификацию, способные работать с повышенной нагрузкой. Они принимают как неизбежность существующие условия и их недовольство системой оплаты — в пределах «ворчания». Вторая группа рабочих, самая многочисленная, основная — это люди среднего и старшего возраста, как правило — с достаточно большим стажем работы на предприятии, наиболее квалифицированные. Они также ориентированы на возможность заработать, но — не любой ценой. Они «выгоняют» свою норму заработка за счет мастерства, использования запасов своего инструмента, получения достаточной доли выгодных работ. Но им тоже приходится работать с повышенной интенсивностью, «прихватывать сверхурочные», работать в выходные дни. По высказываниям этих рабочих, им это тяжело, надоело, они ощущают, что с течением времени не смогут работать в таком ритме, при существующих порядках, и начинают подыскивать место с менее напряженными условиями труда. В наиболее сложном положении оказываются новички, а также те рабочие, которые не сумели приспособиться к работе с повышенной напряженностью. Их запросы также высоки, но им не хватает мастерства, хороших отношений с мастерами, резерва в виде выгодных работ, а нередко именно им достаются работы, которых избегают более опытные рабочие. Большинство таких рабочих не успевает преодолеть трудности первого периода работы, приходит к убеждению (в течение довольно короткого времени), что они не смогут реализовать свои запросы и уходят с предприятия. Но и на новом месте история повторяется. Эти рабо-

чие и составляют в настоящее время группу, перемещающуюся с предприятия на предприятие. На данном заводе их используют для затыкания (хотя бы на время) «кадровых дыр».

«Организация труда? Хуже, чем при коммунистах!»

Как известно, одним из камней преткновения для социалистического производства оказалась организация труда. Не было «хозяина», не хватало «исполнительской дисциплины», отсутствовала безработица, позволяющая «приструнить рабочих». Как обстоит дело с организацией труда, когда появились и хозяева, и безработица, и все другое, что нужно для победы нового общественного строя? Коснемся кратко организации труда, но не с точки зрения победы нового-старого общественного строя, а положения, самочувствия рабочих.

Их восприятие в виде ключевой фразы вынесено в подзаголовок раздела. Рабочие жалуются на устаревшее, доперестроечное оборудование, для модернизации которого нет средств, на плохое снабжение инструментом, оснасткой, на отсутствие планирования и «отвратительную работу технологических служб», некачественные заготовки и др. — все это создает дополнительную напряженность в работе. Рабочие матерятся вслух и громко, но вынуждены «крутиться в этом безобразии» каждый день. С инструментом опытные рабочие находят выход в том, что заводят «по 2 тумбочки своего инструмента». Ухудшение планирования, техобслуживания связано с тем, что центральные (заводские) службы сократили, спустив их функции на уровень цехов, а в последних плановые, технологические подразделения маломощны.

Из интервью:

«Планирование практически отсутствует. В начале месяца абсолютно неизвестно, какая будет работа, сколько. Не знаешь, на что настраиваться, какие приспособления готовить. Посмотрите на стеллаж заказов — лежит 3—5 работ — на 17 человек. Работу выдают 20-го числа. Завод знает же перспективу. Он же не собирается с завтрашнего дня выпускать самолеты». «Особенно досаждают мелкие партии деталей. Только сделаешь 3—5 штук, через два дня идут те же детали. Снова нужно налаживать станок. Раньше на малую партию был коэффициент». «Отвратительно работают технологические службы. Я не знаю, что вообще на заводе делает главный технолог. Техпроцессы безграмотные, не соответствуют чертежу. Если детали сложные, технологию приходится выдумывать из головы». «Обеспечение инструментом — слов нет. Бежишь в кладовую — либо нет нужных фрез, либо такие, что лучше сразу выбросить. Оснастку приходится делать самому — я, что, инструментальщик?! И кто мне заплатит за инструмент? Вот хвалят тех, у кого по два шкафа инструментов. Но ведь это не от хорошей жизни. При этом — все куплено за свои кровные». «Все оборудование старое. Шпиндели болтаются, как хочешь лови две десятки. Оборудованию по 30 лет, а они стены красят. Станок „починили", но он до сих пор не крутится. Теперь все вокруг него крутятся, а воз и ныне там»

В период кризиса производства было «не до условий труда» практически на всех промышленных предприятиях. Экономили, как известно, на всем, и в первую очередь на охране труда, здоровья работников. Урезалось финансирование мероприятий по технике безопасности, сокращались соответствующие службы, нарушались тепловые режимы, не ремонтировались бытовые помещения. Разрушилась система общественного питания, люди перешли на питание бутербродами с чаем. В последнее время на изучаемом заводе внимание к условиям труда повысилось. Капитально отремонтировали туалеты, провели косметический ремонт раздевалок, душевых, наладили питание в столовой, выделив дотацию в 50 % стоимости обедов.

Но в субъективном восприятии положение не улучшилось, жалобы на условия труда остаются многочисленными. Неудовлетворенность условиями труда была одной из причин протестного выступления рабочих. При этом досаждают людям как будто бы мелочи.

Из интервью:

«В раздевалке тесно. 50 человек вынуждены тесниться в маленьком помещении. На всех — 4 раковины, да и те либо не работают, либо из них течет коричневая жижа. А заканчивают работу все одновременно». «Холодно на участке штамповки». Парадоксально, что проблемами оказались снабжение питьевой водой и возможность вскипятить чай.

Из интервью:

«Титан поставили, но вода идет грязная, ржавая, пить такую воду нельзя. Конца этой канители не видно». «Для меня большое неудобство — негде вскипятить чай. Пожарная охрана кипятильники отбирает. Приходится делать тайком, каждый раз дрожишь, как бы не застукали».

Проблема питания в столовой оказалась нерешенной. Предприятие платит дотации на питание, но они не достигают цели. Большинство рабочих просто не ходит в столовую (по результатам опроса — 76 %). В качестве причины практически все называют качество пищи. А дотация людей «не соблазняет».

Из интервью:

«Я в столовую пару раз сходил, но замучила изжога. Дотация меня не интересует». «В столовую не хожу, хотя знаю, что завод 50 % оплачивает. Вначале ходил, но у меня терпенья хватило недели на две. Здоровье дороже»

Таким образом, основным остается питание бутербродами, обычно прямо у станка, на рабочем месте или стоя возле стола; сами столы, там, где они есть, заняты в это время «забивающими козла». Из-за «козла» многие не ходят и в столовую. Тут уж претензии предъявлять некому.

Можно констатировать тот факт, что на данном предприятии прежние формы участия в управлении под лозунгом «сохозяина производства» (во многом и тогда номинальные), в настоящее время «вымерли». Не проводятся производственные собрания, совещания, не обсуждаются планы работы и отчеты администрации; отсутствует даже такая простейшая форма как оперативки в начале смены, месяца, на которых давалась информация о предстоящей работе, выслушивались вопросы, обсуждались изменения в организации труда. Формы производственной демократии, имевшие место в краткий миг расцвета самоуправления на первом этапе перестройки, если и упоминаются, то как отрицательный пример «разгула демократии».

Судьба акционерного участия на рассматриваемом заводе практически такая же, как и на других питерских акционированных предприятиях. Здесь тоже имел место первоначальный энтузиазм работников, в т. ч. и рабочих, точно так же был применен институт доверенных лиц (в основном, в лице руководителей подразделений, начальников цехов) на акционерных собраниях (единственное место, где можно проявить акционерное участие) рабочим не удавалось выступить, заявить «свое слово»; как и везде, рабочие скоро пришли к мнению о бесполезности держания акций и бессмысленности присутствия на собраниях, начали «избавляться» от документальных свидетельств причастности к акционерной собственности. Финансовое участие оказалось иллюзорным, вслед за голосующими в расход пошли и привилегированные акции. Около 15 % работников (среди рабочих удельный вес ниже) продолжает удерживать акции, но в основном «по инерции», не рассчитывая ни на долю в прибылях, ни на участие в принятии судьбоносных для АО решений.

Мы побывали на акционерном собрании ОАО 2001 г. Картина была типичная. Среди присутствующих рабочих было около 2 %, в основном — из бывших членов трудового коллектива (пенсионеров), посещающих собрания ради любопытства или в силу неизжитого чувства «сохозяина». Никто из них не выступил, хотя некоторые порывались с мест хотя бы задать вопросы; вообще обсуждения при принятии решений не практиковались, выражать мнения предлагалось путем голосования. Голосование же определяла практически полностью огромная корпорация по добыче полезных ископаемых, ставшая фактическим хозяином предприятия. Корпорация обладала наибольшим по величине, определяющим, можно сказать — **подавляющим** пакетом акций, ее воля была практически абсолютной, именно подавляла ничтожные распыленные голоса мелких акционеров. Администрация однозначно считала корпорацию хозяйкой положения. Отсюда весь демократический экономический форум в духе «демократии собственников» (а собранию были присущи элементы торжественности) имел в основном ритуальный характер. Все решения лишь публично обозначались. Они даже не артикулировались, а представлялись в текстах, в т. ч. из благих соображений ускорения принятия решений. Скорость действительно была изумительной — за 1.5 часа удалось принять, включая процедурные вопросы, более десятка емких и сложных решений, в т. ч. заслушать и утвердить годовой отчет АО.

Из интервью:

«На первых порах все хотели попасть на собрание. Но сказали, что нет такого большого помещения, предложили передать голоса начальнику цеха как доверенному лицу. Но часть рабочих все же написала доверенности на мое имя. Я был очень гордый — еще бы — 3 тысячи голосов! Но на собрании толком ничего сказать не удалось. Торопили, призывали не превращать собрание в митинг. На следующий год вообще уже никаких дебатов не было, вопросы предлагали подавать в письменном виде. А самое главное — стало видно, что как ни голосуй, все равно выходит по корпорации этой, которая нас к рукам прибрала. Сходил я еще пару раз, посидел, потом плюнул, и перестал. Ребятам говорю: „Спасибо за доверие! Но ходите сами!" Они не были в претензии, к тому времени сами в большинстве избавились от акций. Я держу пока... сам не знаю, зачем. Эти ельцинские лозунги о миллионах собственников оказались таким же надувательством, как и вся приватизация».

Администрация предприятия не ощущает потребности в развитии участия, скорее, проявляет к нему негативную установку, хотя и говорит о необходимости «формирования коллектива», заинтересованности людей в общих результатах.

Сами рабочие в большинстве случаев отрицательно относятся к ограничению их участия в управлении, хотя значительная часть опрошенных высказывает убеждение, что «управление — это дело профессионалов, рабочим там делать нечего» — эти рабочие не отделяют профессионализм в управлении от участия в принятии принципиальных решений с целью защиты интересов наемных работников. Но и у настроенных на участие положительная установка пассивна — никто не собирается добиваться участия, бороться за него. Дело ограничивается выражением недовольства. Так, опрошенные рабочие говорят, что чувствуют себя отвергнутыми от предприятия, неинформированными о состоянии дел на нем.

Из интервью:

«Раньше, было, в начале месяца собирали, объясняли — будем делать то-то и то-то. Вопросы можно было задать, обсуждали. Сейчас собраний вообще не проводится». «Нас ни о чем не спрашивают. Зачем начальству моя точка зрения?! Больше того — будешь высовываться — попросят за ворота».

Наряду с отчуждением, на этом предприятии также можно было наблюдать давно отмеченное нами явление самоотчуждения от участия, выражающееся в дистанцировании от какой-либо ко-

операции с администрацией, добровольном отказе от использования имеющихся возможностей.

Из интервью:

«Конечно, в принципе можно было бы, как вы говорите, собрать акции рабочих в кулак. Хотя бы, действительно, чтобы быть в курсе дела. Но я этого делать не буду. И никто из рабочих не будет играть в эти игры. Все равно они нас приручат... используют по назначению. Нет, нам с ними не по пути».

Участие через профсоюзы, как известно, незначительно.

Таким образом, рабочие оказались отчужденными от участия в управлении практически полностью. Эта, существенная в принципе, сторона их жизни на предприятии остается нереализованной.

Выступление рабочих

Тяжелое положение рабочих, связанное с якобы «неизбежными трудностями переходного периода», сохранялось годами, недовольство людей накапливалось. Но реакция рабочих на депривации была типичной — они терпеливо переносили лишения, терпеливо молчали. Протест, можно сказать, был только внутренним, настрой на протестные коллективные действия отсутствовал. Работники выходили из положения посредством упомянутого «социального смирения», налаживания «личных отношений с начальством», повышения интенсивности своего труда и т. п.

Из интервью:

«Конечно, терпели — а что оставалось делать?! Кто чувствовал в себе силу и знал, что его возьмут, находили работу на стороне. Выступать, требовать, качать права — ну, знаете, у наших людей мозги не так поставлены, чтобы лаяться с начальством. Да и попробуй, высунься! Так, между собой пошумели — на этом дело и кончалось».

Но на этом заводе все же произошло выступление рабочих, даже в двух подразделениях предприятия. Эти выступления можно отнести к акциям протеста, даже к проявлениям рабочего движения. В том, как проходили выступления, было много типического, наряду со специфическими чертами.

Предпосылкой выступлений, несомненно, послужил дефицит кадров, когда рабочие почувствовали, что они могут все же «подать свой голос», хотя страх, что «тут же выгонят», сохранился.

Первое выступление — фрезеровщиков механического цеха. Именно в этом цехе прежде всего имели место все те, мягко говоря, сложности, о которых говорилось выше (которые, между прочим, в представлении рабочих, как и прежде, складывались в «систему»). И недовольство здесь было, пожалуй, наивысшим. Типичным был внутренний протест — рабочие громко ругались в своей среде, негодовали друг перед другом, при этом даже не в курилке,

а прямо на участке, т. к. и курили прямо на рабочих местах. Этот протест, разумеется, слышали по крайней мере мастера, тем более, что иногда рабочие открыто выражали эмоции в их адрес. Но одна сторона (рабочие) не шла дальше ругани, другая (администрация) воспринимала выражение недовольства как «рабочие моменты». Так же, как везде, рабочие волей-неволей вынуждены были «налаживать отношения» с мастерами, иногда ловчили, стараясь урвать выгодные работы, «вкалывали», а когда становилось невмоготу и находилось место — уходили в другие организации.

Никакой рабочей организации не было и в помине. Профсоюз в цехе формально существовал, но никак себя не проявлял, его как бы «и не было». Дело еще в том, что прежний предцехкома ушел на пенсию, а нового не собрались избрать. Да рабочим и «в голову не приходило» сорганизоваться и выступить в профсоюзной форме; о профсоюзе сохранялось представление как о «собирающем взносы», помогающем получить материальную помощь, путевку, но никак не организующем, например забастовку.

Здесь имело место давно отмеченное и нами отсутствие прямой связи между проблемным положением и переходом к протестным действиям.

Опосредующим фактором стало появление на участке нового человека, лидера, хотя это был специфический лидер. Он громче всех ругался («артикулировал проблему»), умел разложить вину за «безобразия» на участке по службам предприятия (особенно доставалось отделу главного технолога), был склонен к внешнему выражению недовольства. Он пришел с другого предприятия, где порядки были несколько иными, и, сравнивая с ними положение на данном заводе, выражал возмущение. Его можно назвать «лидером выражения недовольства».

Новый рабочий-фрезеровщик стал катализатором процесса формирования выступления. Этап громкой артикуляции проблемы тянулся довольно долго. Только постепенно сформировался общий настрой, охвативший значительную часть рабочих. Но и при его наличии от практических шагов удерживал страх перед последствиями выступления, стереотипная установка на терпение, социальное смирение. Требовался, как всегда, повод.

Поводом для выступления послужила информация о разнице между ожидаемой и реальной заработной платой в один из месяцев. Рабочие получили меньше, чем они рассчитывали. К тому же это был день получки. Негодование охватило почти всех. Тут «лидер» и предложил выразить недовольство, притом не только упомянутым фактом, но и «всем».

Форма выражения была выбрана достаточно традиционная — обращение к руководителю предприятия посредством подачи заявления. По сути дела это была традиционная жалоба. Такая форма достаточно распространена, является одной из низших, главенствовавших в советское время, сохранившихся и в новых, нередко более жестких условиях.

Заявление написали тут же. В нем не было требований, каких-либо угроз, лишь просьба «рассмотреть и разобраться с проблемами фрезерной группы цеха». Перечислялись недостатки в организации производства, труда, о которых постоянно говорилось, которые «навязли в зубах» и которые «пришли на память». Недовольство заработной платой выражалось в форме сравнения заработков фрезеровщиков с таковыми у токарей и слесарей («зарплата фрезеровщиков в 1.5—2 раза меньше, чем у рабочих других специальностей»). В заявлении не было конструктивных предложений, лишь фиксирование недостатков (пункт по зарплате можно было понимать как просьбу уравнять заработки).

Порыв был явно ситуационным, о чем свидетельствует, в частности, то, что заявление «подписали станочники, кто находился в данный момент на работе». Методично собирать подписи не стали. Подписали, кстати, всего 9 человек, таким образом, это было обращение группы, не трудового (рабочего) коллектива цеха, даже не участка. Заявление отнесли в тот же день (секретарю директора).

Несмотря на безобидность протеста, в восприятии рабочих это был весьма решительный шаг так, что им пришлось «преодолевать труса в себе». Поэтому мало было и подписей. Рабочие не были готовы и к такому выражению недовольства. Даже подписавшие «бумагу» сожалели потом о своих опрометчивых шагах, высказывая скепсис относительно пользы обращения.

Администрация не предприняла никаких репрессивных мер вопреки страхам рабочих. Но и «разбираться с проблемами фрезерной группы» тоже не стала. Генеральный директор просто проигнорировал заявление рабочих. Параллельно были представлены экземпляры заявления начальнику цеха и в профсоюзный комитет предприятия. Начальник цеха «вызвал, рассмотрел вопросы на своем уровне», но транслировать претензии рабочих наверх не стал. Профком завода, как и генеральный директор, по сути дела, тоже проигнорировал обращение фрезеровщиков, квалифицировав его как «неподготовленный вопрос», «частный случай».

Реакция самих рабочих на игнорирование их выступления соответствовала духу их общей позиции. На отказ они ответили чувством обиды за недостаточность внимания к ним. И громко выражали свою обиду.

Из интервью:

«Отношение к рабочему человеку — наплевательское. Наплевать на тебя абсолютно! Думали, нас пригласят, выслушают, вместе разберемся. Хотя бы выслушают, и то на что-то можно надеяться. Мы же не требуем сверхъестественного. Но с нами не захотели разбираться. Мы — ничто! Нас считают за ничто!».

Но в целом, очевидно, игнорирование обращения устроило рабочих. Они словно и не ожидали иного. Задача их выступления —

выражение недовольства — была выполнена. Отказ давал им основание продолжать возмущаться, сбрасывать на администрацию ответственность. Добиваться рассмотрения заявления, тем более реальных изменений в положении, рабочие не стали, говоря, что «администрация сама должна изменить отношение к рабочим». Они считали, что и так зашли далеко. Если высунуться еще больше — «уберут». Страх снова овладел рабочими. Они ушли в глухую оборону, точнее говоря, — в «глухое смирение», прикрытое «глубокой обидой».

Из интервью с «лидером выражения недовольства»:

«Все это, о чем говорил, накопилось. В один прекрасный день прорвало нас... решили обратиться к генеральному директору... Подали в конце декабря, сейчас — половина апреля — но воз и ныне там. Начальник цеха вызвал, разобрался с вопросами на уровне цеха. А что касается инструмента, ремонта, технологии — это не его компетенция».

Интервьюер:

«Как же вы объясняете отсутствие реакции?»

Рабочий:

«Вы понимаете, отношение к рабочему человеку наплевательское. На тебя наплевать. Директору, мастеру. Мастера абсолютно не интересует твоя зарплата. Попытайтесь спросить у мастера, сколько у меня заработано за неделю — он вам не скажет. Ему наплевать. Мы поняли, что все наши обращения напрасны. И больше не стали дергаться. Поняли, что у нас есть только один выход — либо смириться, либо — за ворота. Ничего больше не будем делать».

Интервьюер:

«Вы — председатель цехкома. Не пробовали мобилизовать профсоюз?»

Рабочий:

«Тогда профсоюза в цехе не было. А заводской профсоюз... Да, он приходил, ему все высказали. Но и только. Воз и ныне там».

Интервьюер:

«Вам не приходило в голову обратиться в КТС?»

Рабочий:

«Я не верю в КТС».

Интервьюер:

«Какой же выход из этой ситуации?»

Рабочий:

«Пока администрация сама не изменит отношение к рабочим, не начнет интересоваться их положением... даже в мелочах например, в бытовухе — все бесполезно. Это общее настроение. Бесполезно что-либо делать...»

Интервьюер:

«А как изменится отношение администрации, если вы не будете требовать?»

Рабочий:

«Мы ничего не будем требовать! Мы знаем, что если будешь очень шуметь — дело не сделаешь, а наживешь врагов в лице администрации не только завода, но и цеха. Скажут: „Не нравится? Иди ищи лучше!" До тех пор, пока администрация не возьмет себе в голову, что рабочих надо уважать, не начнет сама что-то делать...»

Таким образом, с практической точки зрения выступление рабочих на момент исследования не имело результатов.

Они не хотели не только превращать свое прошение в требование, но и расширять выступление, как по базе (составу участников), так и по инстанциям (адресатам, субъектам) обращения. На вопросы о том, почему бы не мобилизовать весь коллектив или хотя бы большую часть рабочих, не обратиться в отраслевой профсоюз машиностроителей (кстати, считающийся активным, «боевым»), в городскую федерацию профсоюзов, рабочие отвечали, что делать этого не будут «ни в коем случае», мотивируя свою позицию неверием в результативность названных действий. Это было типичное групповое, локальное выступление, не поддержанное другими, в т. ч. потому, что к ним не апеллировали за солидарностью. Выступление было также типично неорганизованным. О том, чтобы создать какую-то организацию типа стачкома, рабочкома, обратиться во внешнюю рабочую организацию (рабочий профсоюз) рабочие «и не помышляли».

От дальнейших и расширенных действий фрезеровщиков удерживало, в частности, наряду со страхом нежелание «прослыть кляузниками». Этот стереотип — навешивания ярлыка кляузника на проявляющих протест — оказывается живущим и в настоящее время. Особенно в относительно небольших коллективах, где, как предполагается, проблемы должны решаться внутри организации, без «вынесения сора из избы».

Второе выступление — рабочих радиомонтажного цеха — происходило по примеру первого и имело многие сходные черты. Так же как и первое, оно осуществлялось в форме обращения-заявления на имя руководителя предприятия, содержало просьбу; аналогично первому проигнорировано, не имело результата, такой же была и реакция рабочих. Отличие состояло в том, что здесь и на уровне цеха рабочие не получили поддержку (цеховая администрация заявляла, что «нельзя кому-то делать лучше, надо только всем, а это невозможно»), организовывал выступление радиомонтажников профсоюзный комитет цеха (но это не придало результативности обращению). Реакция на отказ здесь заглохла полностью: члены цехкома частично уволились, частично перевелись в другие подразделения, само заявление куда-то затерялось, рабочие о нем вспоминали с трудом. Председатель цехкома был одновременно и заместителем председателя заводского комитета профсоюза, но это не помогло рассмотрению петиции рабочих в их профсоюзной организации.

Здесь можно добавить, что упомянутый демонстративно увольнявшийся рабочий был председателем комитета профсоюза радиомонтажного цеха. Помимо коллективного заявления, он устроил индивидуальную акцию протеста — поставил, как отмечалось, принципиальный вопрос — либо администрация пересматривает систему оплаты труда, либо он увольняется. Поставив на карту свою судьбу, он принципиально не принимал предложение повысить ему индивидуальный заработок (на тысячу рублей). Это был протест одиночки, хотя и во имя всех (рабочий подчеркивал, что выступает один, не призывал никого оказать ему поддержку — «чтобы не подставлять других»).

Мы провели углубленное интервью с этим рабочим, а также председателем профсоюзного комитета всего предприятия — второй инстанции, куда, параллельно, обращались рабочие; разыскали также членов заводской КТС. Здесь — отдельные штрихи позиций и поведения этих респондентов.

Увольнявшийся радиомонтажник был достаточно молодым, образованным, развитым, грамотным, можно сказать, вполне современным человеком, принимающим в целом новые реалии, уверенным в себе и соответственно поступающим не как велят обстоятельства, а как считает нужным. Ввиду этого самым удивительным в его поведении, позиции лидера, было неиспользование профсоюзной формы протеста у себя в цехе и в масштабах предприятия. Свой отказ от профсоюзных действий он аргументировал их бесполезностью, невозможностью чего-либо добиться с помощью профсоюза. На все возможные варианты действий, называемые интервьюером («попробовать», «найти активных людей», «начать с себя», «в конце концов выполнить свой долг лидера организации» и т. п.) бывший председатель цехкома неизменно отвечал «не пойдет», «не получится», «ничего не даст» и т. д. Он заранее был убежден, что «не удастся поднять людей», «обращаться к руководству бесполезно», «на профсоюз никто не обратит внимания» и другое, апеллируя в качестве примера к упомянутой безуспешной попытке рабочих цеха хотя бы обратить внимание на свои проблемы. Точно так же рабочий считал бесполезным ставить вопрос даже на обсуждение на заводском профсоюзном комитете. «Ну, обсудили — что дальше?» — «Принять решение, представить дирекции...» — «А что толку?! Было это!» — «Пригрозить забастовкой...» — «Генеральный скажет — я высчитаю за простой; платите вы, профсоюз. Да и не проголосуют люди за забастовку». — «Выходит, остается увольняться?» — «Выходит, так».

Такая же парадоксальная черта в поведении (неиспользование профсоюза) была присуща и председателю профкома всего предприятия, казалось бы, просто обязанного реализовать права организации. Он только в большей степени маскировал эту свою установку, напирая на нежелательность, даже вредность каких-либо протестных, конфликтных действий, считая, что «ни к чему хорошему они не приведут». «Усилится напряженность, и без того

высокая. Администрация начнет „нейтрализовать" активистов. Пойдут разборки, склоки. Рабочие от этого ничего не выиграют, а некоторым придется покинуть предприятие». Председатель предпочитал другой способ действий — «постепенно забрасывать идеи в головы руководителей, чтобы они сами доходили до понимания». Лучше ненавязчиво, например, в личных беседах. И приводил пример, как он в коридоре забросил генеральному мысль посетить цех. А что касается заявлений фрезеровщиков и радиомонтажников, то это были «частные случаи; вопросы же надо решать принципиально, например, менять систему оплаты труда в целом». «Частные случаи» и не были рассмотрены на профкоме. Было очевидно, что председатель лишь пытается придать достойный вид бездеятельности профсоюза, имея в основании такой позиции также убежденность в бесполезности его деятельности по прямому назначению, а также скрываемую боязнь быть слишком активным, противопоставить профсоюз администрации.

Вот эта диспозиция лидеров представала весьма примечательной и трудно воспринимаемой, хотя и типичной. Складывалось впечатление, что здесь скорее не практический опыт обусловливал позицию, а априорная установка определяла реальное поведение; аргументация же о бесполезности выполняла роль защитной реакции.

О КТС на данном предприятии уже упоминалось. Она, действительно, в течение года своего существования не рассмотрела ни одного трудового спора. По той простой причине, что не было ни одного обращения. Сама же комиссия не считала нужным вмешиваться в конфликты по собственной инициативе, хотя знала о заявлениях рабочих (да и о других конфликтных случаях, в частности, связанных с увольнениями). Формальное существование вполне устраивало членов комиссии. «Суд ведь тоже рассматривает дело только тогда, когда поступило заявление, не ищет же обиженных сам», — аргументировали они свою позицию.

* * *

Описанные конфликтные ситуации на данном предприятии имели почти благополучное разрешение в духе если не социального партнерства, то хотя бы взаимоприятия, разрешение, показывающее, что положение рабочих может быть улучшено, по крайней мере снижена социальная напряженность — при ответном движении со стороны администрации, при проявлении ею делового внимания к претензиям рабочих. Здесь такая реакция последовала. Генеральный директор, по следам исследования социологов, провел встречи с трудовыми коллективами цехов. Были приглашены руководители заводских служб, ответственных за решение вопросов, поднимаемых рабочими. Рабочие получили возможность высказаться публично; генеральный тут же предлагал начальникам служб записать и разрешить претензии рабочих. Одна из парадоксальных

черт совещания состояла в том, что директор призывал профсоюз «быть более активным, доносить до администрации мнения рабочих, чтобы не накапливалось недовольство» (выходило, что страхи профлидеров были беспочвенными?!). Правда, рабочие и на встречах выступали в просительном духе (и в индивидуальном порядке). Но в блиц-опросе по результатам встреч рабочие говорили, что им по крайней мере удалось высказаться; в выполнение обещаний дирекции они, как правило, не верили, но все же полагали, что «теперь надо подождать». Удовлетворенность встречами высказывала и администрация, увидевшая, что «разговора с рабочими напрямую можно не бояться», «появляется возможность объяснить им положение предприятия, ограниченные ресурсы администрации». Выходило, что разрядить напряженность можно было очень просто?

Надо отметить, что такой ход событий был возможен, разумеется, благодаря прогрессивности руководителя данного предприятия, сумевшего выйти из жесткой административной позиции.

РАБОЧИЕ В СИСТЕМЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ С ИНОСТРАННЫМ УЧАСТИЕМ

Приход транснациональных компаний (ТНК) в Россию

Предприятия с иностранным участием — расширяющаяся, перспективная сфера российского производства, занимает значительный сектор в российской экономике. В начале 2000 г. число предприятий и организаций с участием иностранного капитала (без субъектов малого предпринимательства) превышало 5.6 тыс.; они давали около 13 % ВВП. В промышленности были сосредоточены наиболее крупные предприятия, численность работников которых составляла 72 % всех занятых на таких предприятиях. С учетом малых предприятий их доля была бы еще выше. Они более активны в своей экономической деятельности (дают значительный ежегодный прирост производства) [259]. Многие российские предприятия осуществляют нерегистрируемое, частичное сотрудничество (в форме выполнения отдельных заказов, обучения персонала и др.). Отсюда, общее число российских предприятий, сотрудничающих с инофирмами, значительно выше учитываемого. Особое место среди приходящих в Россию зарубежных фирм занимают ТНК. По нашим наблюдениям, они во многом отличаются от мононациональных иностранных компаний; когда российские предприятия входят в ТНК, они становятся фактически иностранными, порядки в них устанавливаются в основном зарубежные. Мнения о ТНК весьма неоднозначны. Нередко их изображают в виде спрута, вытягивающего кровь из тела российской экономики. Рассматриваемое российское предприятие в составе ТНК являет собой, скорее, положительный образец поведения иностранных фирм.

Все большее число рабочих будет трудиться на предприятиях с иностранным участием. Их положение здесь, трудовые отношения, в т.ч. в плане реализации социально-трудовых прав, существенно отличаются от таковых на чисто российских заводах и фабриках. Поэтому актуален анализ их положения, осуществления социально-трудовых прав. К тому же опыт трудовых отношений, привносимый ТНК, это во многом не только зарубежный (западный), но и мировой. Предприятия ТНК разбросаны по всему свету, компании вольно или невольно действуют применительно к условиям разных стран, аккумулируют опыт. Они применяют специальные методы трансляции опыта из одной страны в другую. Так, менеджеры компании в планомерном порядке, с определенным интервалом времени, перемещаются из одной страны в другую; на российские предприятия прибывают специалисты, работавшие до этого в Индии, Австрии, Франции и других странах.

Здесь приводятся результаты анализа по методу case study в основном на одном предприятии при сопоставлении с некоторыми данными наблюдений в других подобных производственных организациях [260]. Здесь отметим некоторые особенности, стараясь показать, как они касаются рабочих.

Компания, в которую входило рассматриваемое российское предприятие, представляет собой одну из наиболее известных и, вероятно, типичных ТНК. Она обладает такими характерными чертами как длительность существования, своя история создания и развития, мировой масштаб деятельности, в то же время наличие и сохранение своего профиля, постоянное стремление к экспансии, расширению сферы своего влияния, наличие своего стиля, идеологии, методов организации, тенденция к установлению единообразия организации во всех частях мира и одновременно, по необходимости, учет национальных особенностей различных стран.

Это особый мир, это государство в государствах, его взаимодействие с российской жизнью представляет собой взаимодействие двух культур, в т.ч. и в сфере трудовых отношений, взаимодействие глубокое и весьма непростое, как можно видеть в дальнейшем.

Компания имеет свою идеологию как в области производства, где главным является обеспечение качества продукции, так и в более широком плане, которая характеризуется употреблением слов «миссия в Центральной и Восточной Европе», «улучшение повседневной жизни», «повышение уровня жизни людей» и т. п. ТНК ставит своими целями «удовлетворять ежедневные потребности людей во всем мире, следовать высочайшим стандартам поведения по отношению к клиентам, своим сотрудникам, обществу и всему миру, способствовать развитию личной инициативы, тому, чтобы сотрудники получали удовлетворение от своей работы и гордились достижениями компании, служили примером во всем» и т. д.

На практике цели прихода ТНК в Россию выглядят более прагматичными, чем провозглашаемые в манифесте компании. В то же

время в них невозможно усмотреть какие-то намерения, противоречащие рыночным принципам, господствующим в сегодняшней России. Главная цель, понятно, — завоевание российского рынка. Компания это прямо провозглашает: «Российский рынок имеет огромное значение для успешной деятельности и процветания компании. Компания быстро растет и развивается на новых рынках. В состав ТНК входит много компаний, борющихся за первое место в списке инвестиций. Мы хотим, чтобы наша компания (имеется в виду российский филиал) надежно заняла первое место в этом списке. Как только мы докажем, что наша компания может приносить прибыль, мы добьемся успеха и будем быстро развиваться на нашем российском рынке».

Наряду с созданием производственной базы, ТНК расширяет свое присутствие в торговой сфере. Это направление в последнее время было доминирующим. С целью расширения сети продаж созданы торговые представительства компании в 40 регионах России, а также во многих странах СНГ.

Глобальная стратегия ТНК в России такова: с помощью маркетинговых исследований определяют, «какие продукты нравятся местным потребителям», далее завозят эти продукты, смотрят, как на них реагирует рынок, и когда потребитель «полным лицом, всей душой поворачивается к данным продуктам», начинают уже их местное производство.

Автору довелось проводить анализ на российском предприятии в момент его включения в ТНК. Отношение работников к продаже предприятия зарубежной компании было двойственным. С одной стороны, они одобряли действия администрации, проголосовали за решение, согласились продать свои акции. В то же время их одолевали сомнения, страхи за свое будущее. Несмотря на обещанные прекрасные перспективы, наблюдалась нелогичная, казалось бы, реакция, названная нами «угнетенностью перспективами». По результатам опроса, основная часть рабочих, почти половина специалистов и примерно 1/3 руководителей испытывали настороженность, беспокойство, неуверенность в своем положении, отчужденность, пессимизм. Люди сомневались, будут ли выполнены обещания, они боялись, что произойдет сокращение кадров, в любом случае «иностранцы не будут церемониться, разводить демократические игры» и т. п. Руководство жаловалось на отстраненную позицию работников, выражавшуюся в формуле: «Они (иностранцы) нас купили, пусть у них и голова болит».

Надо подчеркнуть, что особенно неуверенно чувствовали себя рабочие. Причина этого состояла, в частности, в том, что большинство из них не обладало акциями предприятия (в приватизации участвовали в первую очередь руководители, специалисты, служащие), не могли действенно повлиять на решение о продаже предприятия, предполагали, что не внесшие свою долю собственности (в виде акций) будут первыми кандидатами на сокращение.

По представлениям российских рабочих, интересы иностранного хозяина были значительно проще заявляемых. Большинство опрошенных полагало, что компания приобрела российское предприятие для того чтобы «делать бизнес», «получать прибыль», «завоевать большой российский рынок», «использовать дешевую рабочую силу», «сбывать свою продукцию».

Соответственно ожидания по отношению к иностранному инвестору были достаточно простыми, прагматическими. Ожидали «стабильную работу», «зарплату», «сносные условия труда». Специалисты высказывали ожидания относительно производства — «обновление парка оборудования, внедрение современных технологий», «повышение качества продукции», «новые отношения и подходы». Многие просто «надеялись на лучшее». Общим было ощущение, что «работников хозяин покупает вместе с фабрикой», в ходу выражение: «Продаемся иностранцам».

Внимание к «человеческому капиталу»

Компания демонстрирует не только высокие производственные стандарты, но и внимание к своим сотрудникам, в т. ч. находящимся в иной, чем штаб-квартира, стране. В области подготовки кадров, использования рабочей силы стратегическим принципом является признание приоритетного значения человеческой составляющей производства, первоочередное вложение средств в человеческий капитал, постоянное и разностороннее обучение, повышение квалификации работников, повышение их ответственности, передача ее сверху вниз так, чтобы и рядовой оператор на линии осознавал свою роль в производстве, «сам следил за собой», заботился о технологическом процессе в целом, стремился к его улучшению. В качестве примера приводится один из участков, где рабочие во главе с мастером фиксируют на специальном стенде ход работы, отмечают задержки (остановки линии), затем анализируют их причины и вносят предложения по их устранению (по аналогии с японскими «кружками качества», хотя здесь это и не называется так). Генеральный директор характеризует это как «поднятие уровня людей», которые «вступают в соуправление производственным процессом». За счет этого, считает директор, только за счет организационного и человеческого фактора, осознания людьми роли и результатов своего труда, удалось за один год повысить производительность труда на 35 %.

Одно из проявлений приоритетности «человеческого капитала» — повышение статуса служб, занимающихся формированием социально-трудовых отношений, в т. ч. кадровой службы, всей работы с «человеческим капиталом». На петербургском предприятии отдел по работе с персоналом из третьестепенного подразделения по оформлению приема, учета и увольнения кадров вышел в число наиболее важных служб наряду с финансовыми, маркетинга. Вообще, квалифицированные, воспитанные в духе компании работники, рассматриваются как главное достояние предприятия. Реальные средства (и усилия), затрачиваемые на человеческий ресурс намного превосходят существовавшие прежде. Технологии работы с людьми поднимаются на современный уровень. Так, отдел кадров оборудован современной оргтехникой, укомплектован высококвалифицированными и высокооплачиваемыми менеджерами, в нем сконцентрированы все функции работы с людьми, от поиска кандидатов на поступление на работу до заботы о бывших работниках-пенсионерах. Служба выстраивает трудовую карьеру работника во всех ее частях.

Проявляется внимание к условиям труда, здоровью людей, социальной сфере; внимание простирается до заботы о пенсионерах, уже не работающих на предприятии. Разумеется, это происходит не без «помощи» российских профсоюзов. Иногда внимание проявляется на западный манер (например, проведение party в ресторане), но ценна не форма, а само внимание.

В работе с персоналом имеется определенная стратегия, основные принципы которой привнесены ТНК, иногда просто актуализированы существовавшие российские. Это набор перспективных кадров, молодежи, но уже имеющей квалификацию, с определенными личными качествами; тщательный подбор кадров, предъявление высоких требований поступающим, выбор лучших; применение испытательного срока при приеме, что позволяет исправить ошибки подбора; использование системы тренингов — постоянного, систематического, разностороннего обучения и повышения квалификации кадров, при этом не только с целью совершенствования профессиональной подготовки, но и предоставления возможностей раскрытия способностей человека; ежегодное проведение аттестации кадров и на основе ее результатов реализация продвижения работников, включающего должностной рост и повышение заработной платы; повышенное внимание к интересам, запросам, проблемам людей («реагирование на человека»); привлечение иностранных специалистов для обучения западным методам бизнеса и воспитания в духе ТНК; воспитание «духа команды» (коллективизма, по-российски), патриотизма по отношению к компании; смягчение острых вопросов, например сокращения численности; доминирование поощрений, но не наказаний, опора на доверие при поддержании порядка.

Что касается рабочих в целом, то кадровые принципы компании помещают их в нижнюю категорию в структуре персонала по нескольким показателям — заработной плате, затратам на обучение и повышение квалификации, участию в управлении, престижности статуса. Один из руководящих работников (российских) даже замечает, что «для иностранных менеджеров рабочие все равно что роботы, пройдет мимо и не заметит». Однако «дискриминация» рабочих проявляется не во всех отношениях, по многим показателям они находятся в общих условиях, пользуются одинаковыми со всеми правами, например в плане медицинского обслуживания.

Рабочих, как и специалистов принимают по конкурсу, выбирают лучших. По отзывам менеджеров кадровой службы, люди приходят грамотные, с 10-ю классами образования или после техникума. «Такой город как Санкт-Петербург создает широкие возможности, мы не испытываем трудности при подборе персонала, с этой точки зрения предприятие находится в благоприятных условиях».

Данный сектор рынка труда, будучи благоприятным для предприятия, ставит работников в положение, когда не они выбирают (работу), а их выбирают, не они ставят условия, а им предъявляют требования.

Наряду с обращением в рекруторские фирмы, дается объявление о вакансии внутри компании (во всех ее подразделениях). Предпочтение отдается своим сотрудникам, их обращения рассматриваются в первую очередь. Но есть одно условие — должно быть согласие на перевод прежнего руководителя.

Большое внимание обращается на умение работать в команде. Испытательная сессия длится два дня, включает решение профессиональных задач, работу в группе и т. д.

По окончании испытательного срока подводятся его итоги по специальной форме, включающей много вопросов. Только после этого окончательно решается вопрос о приеме на работу.

Контракт содержит как стандартные разделы об условиях работы, правах и обязанностях сторон, оплате труда, социальном страховании и т. п., так и особые «нормы поведения для сотрудников компании»; хотя они и записаны в приложении, но их выполнение «является основной обязанностью работников всех подразделений и отделов компании».

Контракт обычно заключается на неопределенный срок, за исключением найма на краткосрочные работы, поэтому продлевание контрактов не требуется. Расторжение контрактов по инициативе администрации происходит «крайне редко». По высказыванию одного из менеджеров отдела кадров, контракты пока играют не столько юридическую, сколько моральную роль, призваны более четко обозначить трудовые отношения, напомнить работнику его обязанности.

Практикуется особый подход к сокращению кадров. При приобретении предприятия иностранным инвестором были даны заверения о неприменении сокращений численности в течение двух лет. Однако уже через год было проведено первое значительное сокращение, коснувшееся в основном рабочих. Рабочие и здесь оказались первыми жертвами рыночного подхода. Всего было сокращено около 40 % прежней численности рабочих. Мотивировалось это тем, что прежняя отечественная продукция не имеет сбыта, производство новой еще не налажено, одна из производственных площадок была закрыта.

Проблема массового сокращения на предприятии была решена необычным для России способом. Всем намеченным к увольнению была предложена хорошая по российским меркам денежная компенсация (составлявшая, примерно, годовую зарплату). И рабочие приняли этот маневр. Никого не пришлось увольнять насильно, люди уходили сами, добровольно, вмешательство профсоюза не понадобилось. Сокращение предлагалось в первую очередь работающим пенсионерам и людям предпенсионного возраста (которых насчитывалось на предприятии более 100 человек). (Рассказывают, что иностранцы были удивлены этому, восклицали: «*Как же вы женщину в 60 лет заставляете работать?! Как негров на плантации! Юнилевер никогда не содержал пенсионеров. Давайте дадим ей зарплату на год вперед, и пусть она идет отдыхает*». Но как будет жить сокращенная через год, иностранцев не беспокоило.

Следует отметить, что после финансового кризиса 1998 г. и связанной с ней вынужденной остановкой производства, снова проводились существенные сокращения численности, велись даже разговоры о закрытии производства на «Северном сиянии». Сокращения опять коснулись в первую очередь рабочих.

Отношение работников к вопросам занятости «разное». По критериям (условиям, порядку) приема на работу нет никаких нареканий. Позиция к контрактной форме трудового договора в основном отрицательная, при этом прежде всего — у рабочих. Практически все опрошенные говорят, что не хотели бы работать по контракту.

Из интервью:

«На контрактную форму переходить не хотела бы. У меня двое детей, мне нужна постоянная работа».

Отрицательное отношение в основном у тех, кто не был на контракте. Те же, кто имеет контрактный опыт и осознали его бессрочность, лучше воспринимают данную форму.

В интервью был вопрос об уверенности в своем положении, опасениях потерять работу. Только два человека не высказали опасений, все остальные говорили: «*Не уверен в своем положении, опасаюсь увольнения*», при этом работники всех категорий, от рабочих до руководителей.

Из интервью:

«Ни на сколько не уверена. Стараюсь меньше думать об этом, живу одним днем, иначе можно стать нервнобольной».

Опрашиваемым рабочим было предложено оценить порядок сокращения кадров на данном предприятии. Основная часть оценила его как «приемлемый». Большинство приемлемость связывали с выдачей компенсаций (некоторые называли их даже «поощрениями»). Все отмечали добровольность увольнения, даже его «выгод-

ность», отдельные сокращаемые были просто «довольны». В то же время все отмечают, что большинство уволенных впоследствии сожалели об уходе, «раскаивались» в своих оценках.

Повышение квалификации и продвижение кадров

Как важную положительную характеристику компании работники отмечают наличие у ТНК «огромной», хорошо отработанной системы обучения, повышения квалификации кадров. По словам менеджеров, эта система пользуется известностью и признанием во всем мире, привнесена она и в Россию, на российское предприятие.

Система обучения и повышения квалификации включает в себя несколько тренингов разного содержания и уровня. Тренингами охвачены практически все сотрудники. Обучение производится за счет компании. Тренинги представляют собой составные части плана развития, которые составляются на каждого человека и определяют его деловую карьеру. В плане фиксируется исходный уровень, описываются качества, способности человека, его запросы, составляется программа развития, в которой показан путь профессионального роста (целая папка на человека).

Своя система обучения, повышения квалификации существует у рабочих. Она тоже включает в себя ряд тренингов, которые объединены именно в систему.

В обучении и повышении квалификации рабочий проходит ступени, одну за другой. Вначале идет подтверждение того уровня, по которому был принят на работу. Дальше идет расширение функций и повышение мастерства, человек готовится к конкурсу на продвижение. Если рабочий хочет перейти на другую работу, он заранее изучает специальность и может даже попробовать поработать по ней, почувствовать, годится ему это или нет.

По словам менеджеров кадровой службы, при обучении рабочих применяется гуманистический подход — не только подготовить человека как работника, но и предоставить ему возможность раскрыться, пройти по ступеням квалификации, продвижения по вертикали и горизонтали. «Каждый человек должен быть включен в жизненный процесс, т. е. в систему профессионального роста, должен чувствовать себя не используемой трудовой лошадкой, а именно человеком». С целью выявления запросов, потребностей в обучении проводится их изучение, сбор информации по специальной форме.

Ключевую роль (так считают на предприятии) в системе повышения квалификации, продвижения играет аттестация кадров. Она является отправной базой для планирования обучения и в то же время служит способом подведения его итогов. По результатам аттестации осуществляется продвижение кадров. Процедура аттестации сходна с той, которая и ранее существовала на российских предприятиях, с той лишь разницей, что прежде она была в основном формальна, здесь же играет ощутимую реальную роль.

Заключительное звено всей системы — продвижение кадров. Оно представляет собой перемещение по уровням тарифно-квалификационных сеток.

Основное продвижение — по результатам аттестации производится один раз в год, всех одновременно, в зависимости от итоговой оценки («очень хорошо», «хорошо», «удовлетворительно»). В случае неудовлетворительной оценки дискриминационные меры не применяются, просто человека не продвигают и «думают, как с ним поступить, что сделать, чтобы он стал показывать удовлетворительный результат». Продвижение может осуществляться и между аттестациями, в течение года, если работник показывает «выдающиеся результаты».

У рабочих продвижение осуществляется повышением разряда и переводом на более высокий уровень тарифной сетки в результате обучения и конкурсного отбора на вакансии.

Как и следовало ожидать, основная масса опрошенных положительно оценивает возможности повышения квалификации и продвижения.

Однако значительная часть респондентов (примерно 1/3), несмотря на «огромную», описанную выше систему повышения квалификации и продвижения, отмечает, что не повышали квалификацию и не видят перспектив, или повышали в прошлом, но в будущем не видят возможностей.

Из интервью:

«С ростом непонятно. Внутри своей ступеньки дошел до конца. Как дальше, не знаю»... «Это очень сложно. Теоретически есть 11 уровней, сегодня ты уборщица, завтра можешь быть мастером. Но практически это невозможно. Чтобы человек прыгнул хотя бы на один грейд, должна быть, во-первых, вакансия, далее, надо, чтобы ты прошел обучение. Но это очень неопределенно. Где ты будешь обучаться? Где сдать экзамен, протестироваться? Но даже если получил подготовку... Вот электрики получили специальность КИПовцев (КИП — контрольно-измерительные приборы), но зарплату им не повысили, они теперь совмещают две специальности. Попав в какую-то ячейку, рабочий из нее уже не может выбраться. Даже в пределах рабочей сетки. А чтобы вырасти до инженера... это в принципе невозможно. Раньше существовала установка: вырасти, воспитай человека у себя на фабрике от рабочего до генерального директора. У этой фирмы нет такой установки. Когда зашел разговор, не поможет ли компания в плате за обучение работникам, учащимся на вечерних отделениях вузов, был дан ответ: нам это не нужно. Она (рабочая) хорошо делает свое дело? Пусть и сидит. На должность инженера мы возьмем другую — молодую, уже обученную, знающую иностранный язык, имеющую водительские права. Она без опыта работы на предприятии? Это даже лучше. Мы обучим и воспитаем такого, какого нам нужно, современного специалиста, свободного от прежней психологии. Выращивать инженеров из рабочих просто противопоказано».

С вхождением предприятия в ТНК в оплате труда произошли существенные изменения как в порядке начисления, так и в размере заработной платы. Компания, естественно, предложила свою систему оплаты труда, исходя из принципа, что порядок везде должен быть один. Эта система в основном и была принята с внесением некоторых корректив (дополнений). Переход на новую систему произошел, по отзывам специалистов, легко, без конфликтов, жалоб, какого-либо сопротивления, в т. ч. со стороны профсоюза. При введении системы было организовано много встреч, обсуждений, они частично сняли возможное напряжение. Новая система внедрялась мягко, без нажима; кроме того, новый порядок принимался безропотно, как и многое другое, вводимое иностранцами; к тому же, трудно было оценить, каковы будут последствия для работников. По словам менеджера по заработной плате, темп работы у рабочих повысился, ответственность у ИТР возросла, но не настолько, чтобы это вызвало протест.

В соответствии с общей стратегией ТНК была установлена полностью повременная оплата труда, переменная часть заработной платы отменена, усилена дифференциация заработной платы по профессионально-квалификационным группам (как по части размера, так и порядку начисления); один из общих принципов — постоянное сопоставление оплаты труда на данном предприятии с оплатой на других предприятиях ТНК и даже в других ТНК, присутствующих в России; введена система продвижения в заработке (как часть общей системы продвижения).

При установлении оклада отдельному работнику учитывается большое количество критериев. Это квалификация, способности самого работника, характер работы, условия труда и др. Есть три системы оплаты: 1) у рабочих, 2) у специалистов и служащих, 3) у руководителей и менеджеров.

Рабочим присваивается «разряд оплаты труда» (Т, технический уровень). В рабочей тарифной сетке 11 разрядов (технических уровней) с дифференциацией тарифных коэффициентов от 1.0 до 3.95 (внутри уровней дифференциация отсутствует). Все рабочие профессии распределены по этим уровням. Определенная специальность попадает в определенный уровень. В нижних уровнях находятся специальности малоквалифицированного труда, например уборщицы, в верхних — высококвалифицированного, например, ремонтники, электрики, наладчики. Рабочие основного производства, операторы на линиях, находятся в основном в середине тарифной сетки, табл. 5.1.

Традиционные российские квалификационные разряды существуют, сохранились, хотя играют, скорее, вспомогательную роль, служат в качестве связки с российскими показателями (например, в трудовой книжке должна быть записана квалификация, выраженная в разрядах по тарифно-квалификационному справочнику). Разряды учитываются при распределении рабочих по уровням оплаты.

Таблица 5.1

Тарифная сетка рабочих

Разряды оплаты труда рабочих	Тарифные коэффициенты	Специальности
Т1	1	
Т2	1.42	Дворники
Т3	1.58	Уборщицы
Т4	1.97	Помощники, рабочие во время испытательного срока
Т5	2.17	Операторы на линиях, транспортные рабочие, грузчики, прессовщики
Т6	2.42	Разливщики, операторы автоматических линий
Т7	2.61	Полифункциональные операторы на линиях, электрики, слесари
Т8	2.97	Ремонтники, операторы смесители шампуней, операторы моющих средств
Т9	3.37	Старшие операторы смесителей шампуней, техники-операторы
Т10	3.56	Старшие рабочие, ремонтники высшей квалификации, техники-операторы высшей квалификации
Т11	3.95	Старшие техники по шампуням, контролеры смен

Существует дифференциация сетки служащих и сетки рабочих. Уровень оплаты различается в среднем в 3 раза. ТНК отдает приоритет труду специалистов и соответственно оплачивает его существенно выше. Можно заметить, что такова тенденция в настоящее время и на чисто российских предприятиях. Верхняя сетка предназначена для руководителей и менеджеров, имеет «уровни работы» (Work Level, WL) с дифференциацией между ними и внутри каждого уровня. Общая разница в оплате может быть весьма существенной, доходить до 1:30.

Сохранились различные доплаты, среди которых остались и российские элементы. Надо отметить, что надбавки установлены в основном благодаря настойчивости российской стороны, в первую очередь — профсоюза.

Предусматриваются и отдельные виды премирования, которые носят не системный, а исключительный характер, в отдельных случаях являются, скорее, наградой к юбилейным, памятным датам, за рационализаторские предложения, за выполнение срочных важных работ, за высокие достижения в труде.

Таким образом, в порядке оплаты труда налицо сочетание российских и иностранных элементов с доминированием последних.

Информация о конкретных размерах оплаты труда носит конфиденциальный характер. В то же время не является секретом, что уровень заработной платы на предприятии намного выше среднего по отрасли, городу и стране в целом (у рабочих примерно в 2—3 раза, у служащих и специалистов в 5 и более раз, иностранные менеджеры оплачиваются по западным меркам). Повышенный уровень оплаты применяется не только ввиду более высокой интенсивности труда, но и как плата за трудовое поведение в целом, лояльность, патриотизм по отношению к компании.

Индексация зарплаты производится в соответствии с официально устанавливаемым коэффициентом инфляции не менее 1 раза в квартал, 4 раза в год. Изъяном этого, казалось бы совершенного порядка, является ориентация на официальный уровень инфляции.

На предприятии со времени включения в ТНК не было ни одного случая задержки заработной платы, какова бы ни была экономическая ситуация в стране и в самой компании. В отдельных случаях зарплату выплачивают даже досрочно — когда регламентированное число приходится на выходные дни.

ТНК не применяла остановок производства и вынужденных отпусков, но после финансового кризиса в августе 1998 г. была вынуждена прибегнуть к такой мере. В этом случае всем работникам зарплата выплачивалась полностью вместе с индексацией.

Следует отметить, что компания не только находила средства для полных выплат и индексаций, но еще и своевременно информировала работников о положении предприятия и о сроках выплат заработной платы, предотвращая социальную напряженность и беспокойство людей. На вопрос в интервью о порядке оплаты абсолютное большинство опрошенных и все категории одинаково отвечают, что он их устраивает, является справедливым. При этом некоторые добавляют, что положительно воспринимают именно повременную оплату, по окладам (из интервью: «Если бы не оклады, что с нами было бы в нынешний простой?!»). Относительно конфиденциальности оплаты типичны высказывания:

> «Считается, что мы не должны знать об оплате друг друга, для этого зарплата выдается в конвертах через окошечко. Но у нас русская натура, как же не знать сколько получает сосед? Тут же бежишь с конвертом, делишься. У рабочих это особенно. Считается, что мы не должны обсуждать зарплату. Но мы обсуждаем каждую строчку» (в расчетном листке).

В восприятии размера оплаты, оценке уровня заработка не было единства. При оценке уровня оплаты использовалось понятие «социальной нормы заработка». Примерно половина опрошенных работников считали для себя нормальным тот размер зарплаты, который они получали.

Уже говорилось, что заработная плата на предприятии постоянно индексируется, растет. Рабочие замечают и отмечают рост заработной платы в соответствии с инфляцией. Но в то же время большинство опрошенных считает, что «заработная плата растет, но отстает от инфляции, роста цен», при этом некоторые отмечают, что «очень отстает».

Из интервью:

> «Сейчас наша зарплата по сравнению с установленной в начале, по нашим ценам, снизились в 3—4 раза».

Считают рост соответствующим инфляции примерно 1/4 опрошенных. Таково субъективное восприятие.

На вопрос о том, как позволяет жить сегодняшняя зарплата, ответы распределились примерно поровну: первая половина полагает, что зарплата позволяет «нормально жить», вторая — «сводить концы с концами» и даже — «лишь выживать», при этом распределение ответов одинаково среди рабочих, специалистов и руководящих работников. Первый ответ выбирают преимущественно одинокие, молодые работники. Те же, кто обременен семьей, особенно если в ней есть иждивенцы, о нормальной жизни не мечтают.

Из интервью:

> «На жизнь одной, на питание, хватило бы. Но на семью — мало. У меня сын, невестка — безработная, у них двое детей, приходится помогать. Поэтому для меня подходит формулировка „сводить концы с концами"».

Таким образом, даже при относительно высоких заработках на предприятии половина его работников ощущают себя на низком уровне по материальному положению. В основном это рабочие.

На вопрос о том, бывают ли конфликты по вопросам заработной платы, все работники отвечают «нет». Случаются лишь технические ошибки при начислении зарплаты, но и они быстро исправляются. Член профкома отмечает: «По поводу заработной платы в профсоюз на моей памяти никто не обращался». Отмечается, что отсутствию конфликтов способствует повременная оплата, когда «все работают по окладам, и никаких вопросов не возникает». Во всяком случае, как отмечает один из респондентов, «если недовольство и есть, оно не выливается в конфликт». Особенность позиции рабочих состоит в том, что они предпочитают «не поднимать шум» даже при недовольстве теми или иными сторонами оплаты труда.

Таким образом, применяемая на предприятии система заработной платы придает благоприятный характер отношениям по поводу оплаты труда — основным в совокупности трудовых отношений. В значительной степени это происходит потому, что система оплаты соединяет в себе западные и российские элементы.

Режим и дисциплина труда

Общая структура режима построена в соответствии с российским КЗоТ, отражена в коллективном договоре.

Состояние дисциплины труда резко улучшилось после вхождения предприятия в ТНК. В настоящее время нарушения дисциплины труда — единичные. Прекратились массовые хищения, прогулы, пьянство на работе. Так, в 1997 г. было всего 5 нарушений, в 1998 г. — 3.

Как отмечалось, в методах поддержания режима и дисциплины труда принципами являются опора на доверие, сознательность, доминирование поощрений над наказаниями, применение строгих мер взыскания в случае серьезных нарушений. Проявлением доверия является отсутствие мелочного контроля (например, на проходной), игнорирование мелких нарушений. Перевес поощрений над взысканиями можно увидеть в выписке отдела кадров.

Поощрения (1998)

За 15 лет работы на предприятии	— 12
За 25 лет работы на предприятии	— 1
50 лет со дня рождения	— 6
60 лет со дня рождения	— 1
За достигнутые производственные показатели премированы денежными премиями	— 323
Всего	343

Дисциплинарные взыскания

За появление на рабочем месте в нетрезвом виде	— 2
За недобросовестное отношение к своим трудовым обязанностям	— 1
Всего	3

В случаях хищения, прогулов, пьянства применяется, как правило, увольнение с предприятия. В санкциях нет ничего нового по сравнению с КЗоТ. Поощрения расширены, людей благодарят за хорошую работу, отмечают памятные дни, предоставляют дополнительные отпуска, предлагают помощь в трудных ситуациях.

При вхождении предприятия в ТНК была проведена беседа со всем персоналом о режиме и дисциплине труда. Как считает администрация, «этого оказалось достаточно»; «люди поняли и соблюдают порядок». «Люди стали бояться потерять работу. Но дело не только в страхе, но и в сознательности. Вначале был страх, потом он улегся, превратился в сознательность. Это оказалось надежнее всяких санкций».

На предприятии существуют переработки, но они не являются инициативой администрации и не приветствуются ею. У рабочих

переработки носят эпизодический характер (в основном производство работает ритмично), оформляются и оплачиваются как сверхурочные в соответствии с российским законодательством. Администрация считает, что дело не в перегрузке, а именно в цикличности работ и умении работников организовать свою работу.

Переработки определяются и осуществляются самими работниками, по их инициативе. При этом учет времени ведется самим работником — здесь тоже отношения построены на доверии.

Из интервью:

«Для иностранцев такого рода взаимоотношения являются аксиомой, им просто непонятно, как может быть иначе. Им непонятно, как можно в своей компании плутовать, воровать».

Правила внутреннего распорядка практически все воспринимают как «нормальные». Только одна женщина — работница замечает: «Трехсменка вначале была тяжела, потом втянулись».

На вопрос об оценке форм взысканий за нарушения дисциплины труда, распорядка большинство отвечает, что не сталкивалось с этим, у них нет случаев нарушений и они не могут оценить взыскания.

Из интервью:

«О нарушениях даже подумать нельзя».

Вопрос дисциплинарных взысканий касается в основном рабочих. Они предпочитают лояльно относиться к действующей системе. Рабочие отмечают применение поощрений за хорошую работу: вручение премий в конце года, подарки к Новому году, крупные денежные поощрения за 15 лет работы, устройство загородных пикников, новогодних вечеров. На всех произвел впечатление (даже на тех, кто не присутствовал) вечер в первоклассном ресторане «Невский палас», который устроила администрация в качестве поощрения за пуск технологической линии. Поразили необычность формы, ее размах, статусность. Работники могли пойти на вечер семьями; для поздравления участников мероприятия, для приветствия на русском языке из Москвы специально прилетел президент компании. Проведение такого вечера отразилось и в сплочении персонала, выработке «духа команды», о котором печется иностранное руководство.

Условия, гигиена, охрана труда

ТНК придает очень большое значение гигиене, охране труда. Такую линию она проводит и на российском предприятии. Фирма уделяет большое внимание охране окружающей среды. По каждому из этих направлений действуют организующие документы. В политику компании входят: соблюдение российского законодательства; ориентация на высшие нормы и стандарты; приоритетное улучшение базовых условий труда (рабочих мест) и в то же время

сохранение компенсаций в тех случаях, когда производственные вредности не могут быть устранены; ориентация не только на охрану труда в производственной сфере, но и на сохранение здоровья в целом, развитие медицинского обслуживания; направление значительных средств на гигиену, охрану труда, медицинское обслуживание; хорошее организационное обеспечение деятельности в данном направлении, строгий контроль, анализ, представление отчетности в штаб-квартиру ТНК.

Обучение, просвещение по вопросам охраны труда охватывает все категории персонала, проводится систематически, в разных формах, параллельно с этим медицинский центр проводит занятия по гигиене. Рабочие с повышенной опасностью труда обучаются в учебных комбинатах, ежегодно подвергаются проверке знаний по специальному графику, испытания проводит аттестационно-квалификационная комиссия.

В части разработки и реализации норм, стандартов, положений, инструкций, других нормативных документов по охране, гигиене труда предприятие придерживается принципа — принимать те требования — российские или зарубежные — которые жестче. ТНК вначале не хотела идти на денежные компенсации работающим во вредных условиях, но вынуждена была согласиться с доводами российской стороны, профсоюзной организации. На предприятии действует комплекс соответствующих нормативных документов.

Осуществляется систематический контроль за состоянием условий труда, гигиены, здоровья работников, соблюдением правил по технике безопасности. Сотрудники службы охраны труда имеют специальный график ежедневного обхода предприятия. Медцентр проводит периодические медосмотры с охватом в первую очередь работников цехов. На предприятии создана и действует комплексная комиссия, которая каждый месяц совершает обход предприятия.

В план мероприятий на 1996—1998 гг. были включены такие значительные работы, как второе остекление производственных зданий, реконструкция, ремонт системы отопления, замена системы вентиляции, переоборудование бытовых помещений и другие — всего на сумму около 6 млн долларов. Работы либо уже были выполнены, либо завершались выполнением, т. к. в колдоговор включались «только такие мероприятия, которые будут точно выполнены».

На предприятии осуществляются и некоторые специфические мероприятия в связи с тем, что трудовые коллективы состоят в основном из женщин. Оборудованы комнаты для приема пищи, специальные бытовые помещения (гардеробы, душевые, туалеты) и медпункт; проводятся гинекологические осмотры, лечение женских болезней, праздничные мероприятия для детей работниц, устройство их в летние оздоровительные лагеря.

Результаты работы отражаются в отчетности, табл. 5.2.

Как видно, на главной площадке за 1 год средняя продолжительность заболеваний уменьшилась на 0.6 дня, случаев заболеваний — на 100, дней, проведенных на больничных — на 1245.

Таблица 5.2

Сравнительная таблица заболеваемости за 1996 и 1997 гг.

	1996			1997		
	Кол-во случаев	Потери рабочих дней	Средн. продолж., дней	Кол-во случаев	Потери рабочих дней	Средн. продолж., дней
На главной площадке	177	2138	12.1	77	893.3	11.5
На второй площадке	368	5177	14	51	818.5	15.8
В московском филиале и др. городах	59	584	9.8	43	329	7.6

Медицинское обслуживание на предприятии заслуживает отдельного описания. Его постановка представляет собой образец реализации принципов компании, соединения российского и западного опыта.

Вначале иностранцы хотели оставить за медпунктом те же функции (оказание первой помощи) и не заключать договоры с внешним медучреждением. Во-первых, по их стандартам не нужно на предприятии и за счет предприятия проводить лечение; во-вторых, к тому времени многие медицинские услуги стали платными и весьма дорогими. Однако энергичному доктору компании, профсоюзу и всей российской стороне удалось доказать, что в российских условиях медобслуживание на предприятии необходимо, в том числе как прецедент, показывающий заботу компании о человеке. После длительного обсуждения удалось убедить западную сторону.

В результате медпункт отделан и оборудован по евростандартам («как в Англии»), профиль его (и помещения) расширены, он стал медцентром, по сути дела это небольшая поликлиника, где работники могут проходить некоторые виды лечения (физиотерапию и пр.) и которую охотно посещают сами иностранные менеджеры. Главное же, ежегодно заключаются договоры с одним из лучших медицинских учреждений города, предоставляются дотации на стоматологическое лечение. Перечень медицинского обслуживания включает в себя 8 видов услуг (профилактическое медицинское обследование, амбулаторное лечение, консультации специалистов, диагностические исследования, стационарное лечение, дневной стационар, госпитализация на диагностическом отделении, стоматология (без протезирования), экстренная медпомощь).

Средства на все это выделяются из прибыли компании. Когда на предприятие приезжают визитеры, в т. ч. иностранные, им с гордостью показывают медицинский пункт и рассказывают о постановке лечения.

Рабочие отмечают заботу об условиях труда, постоянную и в многообразных формах.

Из интервью:

«В условиях — резкий контраст по сравнению с тем, что было раньше, небо и земля». «Везде чисто, и об экологии думают».

В интервью был вопрос, как администрация относится к заболеваниям, не опасно ли находиться на больничном листе. Предполагалось, что люди ощущают неодобрительное отношение западной администрации к российскому «сидению» на больничном. Но абсолютное большинство работников отмечают: «администрация относится нормально». Из интервью: «Болей на здоровье. Не было прецедентов, чтобы из-за заболевания были какие-то притеснения». «Как было раньше, так и идет. Отношение не изменилось». «При мне не было случаев, чтобы кого-то увольняли в связи с болезнями». В то же время некоторые рабочие полагают, что «долго болеть опасно».

Из интервью:

«Косо не смотрят. Хотя, конечно, если будешь часто сидеть на больничном, при угрозе сокращения ты попадешь в первоочередной список. Поэтому сами стараемся особо на больничный не садиться».

Социальная сфера

Российские трудящиеся всегда дорожили социальной сферой на производстве. Таково было отношение прежде, таким оно сохранилось и в настоящее время. Все опрошенные работники выступают за сохранение социальной сферы, считают, что в отдельных случаях без помощи предприятия просто не обойтись. В их ожидания входит получение путевок на отдых, получение материальной помощи в трудных ситуациях, путевок в детские учреждения, летние лагеря, проведение спортивных, культурных мероприятий, экскурсий и т. п.

Из интервью:

«Если бы не было этой путевки, у меня ребенок целое лето сидел бы один дома, в четырех стенах, в общежитии, а так я знаю, что он на воздухе и под присмотром».

Появляются новые запросы, например ожидание помощи в плате за обучение.

С вхождением в ТНК решающую роль стала играть позиция (работодателя), для которого приоритетами являются приведение в порядок рабочих мест, бытовых помещений, улучшение условий труда в целом (отопление, освещение, вентиляция, питание, подвозка людей) — все то, с чем люди сталкиваются каждый день. Сюда входит и предоставление перерывов для отдыха, чая, снабжение чаем, кофе, сахаром за счет компании, оборудование помещений для отдыха в цехах. А отдых после работы и все виды социальных благ — это «вне предприятия, за счет профсоюза и по его линии».

В то же время иностранные менеджеры отмечают, что в правилах компании — положительное отношение к социальной сфере в целом. Там, где есть возможности, создается широкий спектр социальной деятельности. В качестве примера упоминалось предприятие в Великобритании, которое строит дома для своих сотрудников, спортивные сооружения и даже какой-то театр; люди идут к этому работодателю, чтобы включиться в социальную программу. «В политике компании развитие пенсионного обеспечения, медицинского обслуживания, помощь людям, когда они попадают в трудные ситуации, в т.ч. в личной жизни. Но не во всех странах компания может относиться так по-отечески к своим служащим».

Так или иначе, в России удалось склонить работодателя по крайней мере к лояльному отношению к социальной сфере и поддержанию ее материальными ресурсами.

В основном социальная сфера сохранилась в том же виде, что и до вхождения в ТНК, особенно в части социальных льгот. В то же время прекратилась практика выдачи денежных ссуд, ликвидирован свой ведомственный детский сад и загородные детские дачи. Число и ассортимент путевок расширились, например появились абонементы в бассейны, новые путевки в санатории.

В перспективе предусматривается расширение социальной сферы. Планируется создать спортивный зал с тренажерами, для чего либо выкроить помещение в существующих зданиях, либо построить отдельный корпус. Намечено поддержание, укрепление спортивной команды по линии обкома профсоюза.

В результате всего этого работники ощущают и отмечают положительное, конструктивное, по крайней мере лояльное отношение к социальной сфере со стороны администрации, в т. ч. иностранной.

Участие в делах предприятия и компании

ТНК культивирует преимущественно не участие в управлении, а «участие в делах предприятия» (и всей компании).

«Участие в делах» понимается как вклад в преуспевание компании, который вносит каждый работник на своем уровне, на своем рабочем месте, зная свою роль, и понимая свою ответственность.

Из интервью:

«Мы приучаем людей к тому, чтобы каждый делал посильный вклад в развитие производства. И работающий на конвейере должен думать, как улучшить работу цеха. Он подает предложения, они аккумулируются, рассматриваются. Но он выступает как рабочий, не надо делать из него главного инженера».

Активность рабочих в таком плане особенно приветствуется.

В изложении иностранных менеджеров это звучит как привитие «духа команды» («Team Spirit»), чему придается очень большое значение. Им не очень понятно, что такое «трудовой коллектив», но воспитание корпоративного духа является одним из устоев взаимодействия администрации с персоналом. На выработку этого чувства направлено информирование работников так, чтобы все были в курсе дел компании и приобщались к успехам и проблемам предприятия; неформальные виды общения как на производстве, так и вне его (кроме упомянутых выше, приводится пример с ежедневными утренними чаепитиями у бывшего главы предприятия, когда «пили чай, ели печенье и задавали любые вопросы»). Проводятся вечеринки, новогодние вечера — иногда в столовой, иногда в ресторанах, организуются подарки, концерты. Администрация выдает деньги на такие мероприятия. Была организована поездка в пансионат «Балтиец», где «работники хорошо провели время», был банкет, прогулки по заливу. «Компания будет делать все, чтобы побудить людей, в т. ч. стоящих у станка, конвейера высказывать свою точку зрения, стараться усовершенствовать то, что можно. Компания будет стараться развивать инициативу даже у тех, кто выполняет самую простую операцию, с тем, чтобы сделать ее более эффективной». Весьма приветствуется подача предложений по улучшению работы. Например, когда один оператор вносил предложение по экономии рабочего времени, информация об этом распространялась по всем подразделениям (в форме, напоминающей «молнии» советского времени).

Что же касается собственно управления, то «руководить должен все же специалист, менеджер; рабочий должен знать его идеи, воспринимать их и исполнять».

В качестве одной из специализированных форм участия планировалось введение особой программы TPM (Total Production Maintenance), охватывающей весь коллектив от уборщицы до директора.

Вообще иностранцы настроены развивать преимущественно «прямой диалог с работниками», в индивидуальном порядке, а не через профсоюз.

Отношения с иностранными работниками

Своеобразны отношения рабочих с иностранными работниками, в т. ч. менеджерами. Рабочий-наладчик, работавший вместе с иностранцами на монтаже новой линии, говорит, что «понимали друг друга даже без переводчика, были дружеские отношения, осталось очень хорошее впечатление».

Из интервью:

«Да, приходилось и приходится сталкиваться с иностранцами, например, с менеджерами по охране труда, экологии. Отношения складываются нормальные, рабочие: он свое требует, я говорю свое. Договариваемся».

Вместе с тем рабочие отмечают, что они побаиваются встречаться с иностранными менеджерами, стараются не попадаться им на глаза, когда иностранцы входят в цех, подходят к технологической линии. По словам работников, действует «инстинктивный страх перед хозяевами», боязнь получить замечания (например, по технике безопасности), которые менеджеры делают достаточно часто, зорко наблюдая за соблюдением технологических правил. Вот это — сочетание высоких оценок предприятия со страхом перед его хозяевами — весьма характерно.

Можно отметить моменты непонимания между российскими работниками и иностранцами, резкой разницы взглядов. Зарубежные менеджеры, работавшие в различных странах, говорят, что не в силах понять, как могут существовать «несуны», когда людям платят хорошую зарплату и на предприятии есть магазин со льготными ценами, как могут люди, которым платят 100 % зарплаты во время простоя, уклоняться от выхода на работу, когда их попросят. Установка на увольнение работника при достижении пенсионного возраста связана с непониманием положения пенсионеров в России.

Россиян удивляет, в частности, «расточительное» расходование средств на непроизводственную сферу, отношение иностранцев к работникам сугубо производственной сферы, сильная дифференциация в оплате, в других отношениях.

Из интервью:

«Нас, производственников, считают за людей второго сорта. Все внимание — специалистам. Разница в зарплате такая, что о ней боятся говорить. Раньше такого деления не было».

Использование рабочими профсоюзного объединения

При вхождении предприятия в ТНК профсоюз (традиционный) сохранился в основном благодаря тому, что российская администрация была настроена сохранить профсоюз. Позиция самого коллектива не ощущалась. ТНК приняла предприятие как оно есть, вместе с профсоюзом. Дискриминационных мер не последовало и после вхождения, хотя было письмо из штаб-квартиры ТНК с предложением о замене заключения колдоговора сообщениями о принятых решениях (российская сторона доказала право и необходимость колдоговора и профсоюза). Иностранцы, проявляя терпимость к профсоюзу, одновременно предотвращают какие-либо выступления типа забастовок с участием профорганизации.

Профсоюз оказался в позиции противостояния преимущественно иностранной части администрации, зарубежному владельцу-работодателю, стал организацией для объединения и защиты российских работников (хотя формального выражения это изменение не нашло). Председателю профкома было поручено одновременно возглавить фонд социального страхования, путевки фактически шли через профсоюз, предоставлялись от его имени.

Представители профсоюза в производственных совещаниях не участвуют также, как и в принятии управленческих решений производственного характера.

Профсоюз получает информацию о положении предприятия в части оплаты труда (от кадровой службы), финансирования социальной сферы, условий, охраны труда, выполнения мероприятий по колдоговору. Вопрос о контролировании экономического положения просто пока не ставился профсоюзом.

Рабочие не предпринимали попыток создать в профсоюзе свои, рабочие, структуры, или организовать альтернативное объединение. Здесь они не выделяют и не обособляют себя как социально-профессиональная группа, ощущают свое противостояние иностранным владельцам вместе с российской администрацией. По поводу альтернативного профсоюза позицию выражает высказывание одного рабочего: «Не представляю такой профсоюз в инофирме. Здесь его съедят».

На данном предприятии в ожиданиях от профсоюза рабочие ставят на первое место не получение социальных благ, а защиту в вопросах занятости.

Из интервью:

«Профсоюз защитит, считали мы...», «Защита от увольнений с работы в первую очередь», «Надеюсь на помощь в случае сокращения штатов, при этом не на словах, на деле».

Никаких коллективных действий через профсоюз рабочие не предпринимали и не имеют намерений предпринимать. В свою очередь, профком не собирается их поднимать ни на какой протест, вообще предпринимать протестные действия. Здесь они выглядят «неуместными». Председатель профкома: «Если мы объявим что-то типа забастовки, предприятие могут просто закрыть. Иностранцы перекинутся в другое место. Они давали это понять».

Вот этот дамоклов меч возможного закрытия ощущают все и постоянно. В начале 2000-х гг. резкое сокращение в конце концов произошло. В российской практике есть примеры борьбы (при этом — «смертельной») российских трудовых коллективов во главе с профсоюзом с иностранными владельцами (в фирме «Макдональдс» и др.). Но здесь воздействовать на поведение компании российская сторона не смогла. Это был, вероятно, тот случай, когда могло помочь только вмешательство международного профсоюза. Но российский профсоюз «не решился» вступить в интернациональное объединение.

Рабочие используют профсоюз посредством индивидуальных обращений в него; и на российском предприятии, входящем в ТНК, такое использование более интенсивно, чем на обычных предприятиях. Большинство опрошенных сообщили, что «обращались и профсоюз помог», некоторые обращались не один раз.

Таблица 5.3

К кому работники обратятся за помощью на предприятии, входящем в ТНК?

К кому обратятся в первую очередь?	Очередность адресатов при обращениях работников
В профсоюз	1
К непосредственному руководству	2
К трудовому коллективу, товарищам по работе	3
К руководству предприятия	4
Рассчитываю только на себя	5
К семье, родственникам	6
К друзьям, знакомым вне работы	7
К иностранным партнерам и руководителям	8
В подразделение по работе с персоналом	9

Соответственно по ответам на вопрос, к кому обратятся в первую очередь, профсоюз здесь стоит на первом месте, табл. 5.3.

Если сравнить исследуемое предприятие с данными опроса на 18 предприятиях Санкт-Петербурга и области в 1998 г., то здесь профсоюз выглядит намного более привлекательным; там он занимает 4-е место (по нашему опросу — 6-е). Ориентация на помощь непосредственного руководства и здесь выглядит высокой, но расчет только на собственные силы менее распространен. В целом предприятие, входящее в ТНК, выглядит достаточно благоприятным по сравнению с другими организациями, где основная ставка делается на собственные силы или помощь родственников, друзей вне производства.

Некоторые обобщенные черты положения рабочих

На предприятии, входящем в ТНК, рабочие осознают свое особое положение как социальной группы сильнее, чем на чисто российских предприятиях. Это подчеркивается кадровой стратегией компании. Но в действиях по выражению своего мнения, интересов, защите социально-трудовых прав, рабочие не выделяются из общего состава трудового коллектива. Какие-либо рабочие организации отсутствуют, отдельные формы действий рабочих также не практикуются.

Субъектность рабочих, таким образом, находится в таком же состоянии, как и у всего трудового коллектива. В отношениях с работодателем (администрацией) они имеют возможность проявить свою заинтересованность в делах предприятия, выразить свое мнение, в т.ч. относительно своего положения, но без гарантий оказать воздействие на поведение администрации.

Администрация компании создает представление об отсутствии оснований для какого-либо протеста, тем более коллективного: во-первых, компания сама постоянно заботиться о благополучии работников, во-вторых, проблемы решаются в рабочем порядке по мере их возникновения, в-третьих, применяется индивидуальный подход, при котором рассматриваются заявления конкретных людей (работников). Руководство считает, что коллективные протестные действия не только не нужны, они противоестественны в «своей компании». И можно наблюдать проявления следствий такой позиции — люди говорят, что «стесняются критиковать начальство».

Групповой (рабочей) солидарности противопоставляется упомянутый корпоративный патриотизм, «дух команды», забота о преуспевании фирмы, которая является залогом благополучия каждого ее члена. Рабочие так же участвуют в мероприятиях по привитию «духа команды», и хотя говорят, что «не пропитываются патриотизмом на банкетах», но, очевидно, какое-то влияние политика работодателя в ТНК оказывает.

Как и для всего коллектива, для рабочих основной формой проявления их субъектной деятельности является профсоюз. Профсоюзные лидеры говорят, что «имеют в виду рабочих», опираются на них в первую очередь. Но никакого формального выражения это не находит, рабочая секция в профсоюзе, к примеру, не создана.

В соотношении с жизненными стандартами, существующими в сегодняшней России (например, минимальная заработная плата, прожиточный уровень, потребительская корзина и т. п.), а также в сравнении с положением рабочих на других российских предприятиях, положение рабочих на «Северном сиянии», предприятии, входящем в ТНК, выглядит вполне благополучным. Ущемлена лишь их субъектная деятельность в аспекте участия в управлении. В сравнительном плане оценивают свое положение и сами рабочие, находя его при таком подходе хорошим.

Внутри предприятия положение рабочих выглядит по-иному. Здесь они, как отмечалось, занимают нижнее место в структуре трудового коллектива. Относительно социальных норм и специальных нормативов положение рабочих по основным параметрам — занятость, интенсивность труда, заработная плата, условия труда, социальное развитие — является также благополучным. Но в сравнении с другими социальными группами на предприятии положение рабочих выглядит «униженным», по крайней мере по российским представлениям. Например, это проявляется в таком, казалось бы, незначительном вопросе, как выдача дотаций на питание, когда специалистам, менеджерам начисляется 1—1.5 доллара в день, а рабочим — 2 рубля. Упомянутые пикники, party, устраиваются в первую очередь для менеджерского состава. В обсуждении текущих и перспективных вопросов развития предприятия участвуют в основном «белые воротнички», рабочих при этом «не спрашивают», лишь информируют (и то в определенной мере).

Сами рабочие осознают свое двойственное положение, но они не воспринимают «униженность» как проявление эксплуатации, скорее, в психологическом плане. Во всяком случае, они не настроены на совместные, коллективные, организованные протестные действия с целью принципиального изменения своего положения.

Из интервью:

«Постепенно втягиваемся в систему, привыкаем, что наше место у линии (технологической). Хочешь, не хочешь — приучают болеть за фабрику. А куда денешься?! Болеть вместе со всеми. В том числе с иностранцами. Правда, слиться с ними никак у меня не получается. На встречи Нового года хожу, но с иностранцами там не обнимаюсь. Да и с нашим начальством тоже. У молодых это лучше получается, они точно станут стопроцентными членами компании».

* * *

В опросе применялся такой известный тест-вопрос на привлекательность предприятия: «Хотели бы вы, чтобы ваши дети работали на предприятии?» За исключением 2-х респондентов, все остальные, все категории работников отмечают «да» или «скорее, да». Два человека отмечают, что хотя детей нет, но не возражали бы.

Работницы:

«Сначала получат образование, а потом — сюда». «У меня дочь уже работает здесь. Ей нравится, она молодая, у нее перспективы».

Заключительным вопросом интервью было: «Насколько оптимистично вы смотрите в будущее?» — тест на итоговую, интегральную черту в самочувствии работников. На данном предприятии почти все, ответившие на вопрос, говорят, что смотрят в будущее с оптимизмом. Некоторые даже отметили степень оптимизма — «на 80 %», «на 95 %».

Правда, часть людей отмечает, что они по природе оптимисты. Все же большинство видит опору для оптимизма в своем положении на предприятии и в положении самого предприятия, и именно в этом отношении работники проявляют оптимизм.

Из интервью:

«Считаю, что передряги пройдут. Фабрика скоро снова пойдет. С ней и мы не пропадем. Сейчас смотрю оптимистично на 80 % потому, что в инофирме. А без нее 20 % веры было бы». «Конечно, я чувствую себя уверенной от того, что работаю здесь, что нужна. На данный момент это много значит. Безработной себя страшно представить. Здесь надеюсь на лучшее. Но наша фирма зависит от общего состояния государства. А оно никакого оптимизма не внушает».

О последнем обстоятельстве говорят многие. Хотя положение работников зависит в первую очередь от предприятия, но само предприятие зависит от ситуации в стране, что и показала остановка производства ввиду финансового кризиса в России. Однако люди надеются, что «ТНК — сильная компания и не даст утонуть нашему предприятию». Это и поддерживает их оптимизм.

НАБЛЮДАЕМЫЕ ТЕНДЕНЦИИ, ВОЗМОЖНЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ (вместо заключения)

Повторим три вопроса, поставленные в предисловии — что произойдет с рабочими, как изменится их положение, какого поведения можно ожидать от них в ближайшей перспективе? Ответы на эти вопросы неоднозначны.

Тенденция уменьшения численности рабочих как будто сменяется на противоположную. И дело не столько в прокламируемом оживлении производства, сколько в потребности восстановить то минимальное количество работников, которое необходимо для нормальной работы предприятий (обслуживания оборудования) и пределы которого некоторые заводы уже перешли. В то же время возвращения к прежней численности и стабилизации состава не приходится ожидать. Структурная перестройка далеко не закончена. Важным фактором для судьбы рабочих станет грядущее вступление России в ВТО и процесс вхождения в мировую экономику. Остановить уменьшение числа рабочих мест можно будет только путем большего распространения дочерних предприятий инофирм, ТНК (в т. ч. посредством вхождения в них российских заводов и фабрик).

Вследствие недостатка молодого пополнения, будет продолжаться процесс постарения рабочего класса..

Положение рабочих имеет тенденцию улучшения по параметру «занятость», что создает, как отмечалось, предпосылки положительных сдвигов в целом. По параметру «оплата труда» налицо зримая всеми тенденция роста заработной платы, в т. ч. у рабочих. Однако использовать благоприятную конъюнктуру, открывшийся (исторический) шанс в виде дефицита кадров для повышения статуса в целом рабочие вряд ли успеют в полной мере. Упомянутое вступление в ВТО грозит новой волной безработицы. Что же касается видимого роста заработков, то он имеет, главным образом психологическое значение, т. к. речь идет о повышении **номинальной** заработной платы (к тому же обычно среднеарифметиче-

ской), **реальная** же вплоть до 2000 г. имела тенденцию к снижению и лишь в последние два года начала расти при этом темпами, отстающими от роста номинальной зарплаты. Соотношение заработков с ПМ и «потребительской корзиной» практически не изменяется. Даже для выхода на прежний, дореформенный уровень оплаты труда понадобится значительное количество лет. А дальнейшее повышение оплаты труда рабочих скрывается в туманной перспективе. Таким образом, рабочим и далее предстоит «делать зарплату» за счет второй работы, сверхурочных, простых (без повышенной оплаты) переработок.

По таким параметрам положения рабочих, как условия труда, социальное страхование, социальное развитие, участие в управлении, продвижение, сохранение морального достоинства существенных улучшений пока не предвидится. Предоставление отпусков, социальных благ, профессиональный рост все более будут осуществляться не по закону, а по соглашениям сторон, в которых российские рабочие, как было показано, весьма уступчивы.

В правовом ракурсе, с точки зрения реализации социально-трудовых прав, можно, казалось бы, ожидать улучшения положения рабочих. Принят обновленный Трудовой кодекс, построенный в соответствии с изменившимися реалиями. Он должен был бы по крайней мере придать законную форму трудовым отношениям, уменьшив произвол работодателя. Но происходит нечто другое. Практика обходит и осовремененный кодекс. Совместная группа исследователей из России и Канады (руководитель российской части группы проф. В. А. Ядов), анализировавшая современное состояние трудовых отношений в России, отмечает, что на всех пяти обследованных заводах наблюдается «явное преобладание неформальных правил и практик над формальными»; «новый Трудовой кодекс, который, как декларировалось, должен был вывести из тени трудовые отношения, не только не решил этой задачи, но, напротив, сделал такие отношения еще менее доступными для внешнего регулирования...». В частности, сопротивление наемных работников тоже уходит в тень, «приобретает в последнее время не форму открытых конфликтов (судебных процессов, забастовок, бунтов), а формы саботажа» [261]. Мало того, что Кодекс уменьшил права (в сфере полномочий профсоюзов, заключения колдоговоров, ведения трудовых споров, регулирования рабочего времени и др.), усилив теневую сторону трудовых отношений; произошло ограничение реализации уже урезанных полномочий.

Тенденция расширения неформальных практик только усиливается. Это значит, что осуществление социально-трудовых прав рабочих все в большей степени будет зависеть от «доброй воли хозяина» (работодателя) и покладистости работников. Отношения между работодателями и наемными рабочими все более становятся не столько правовыми, сколько силовыми, при этом с явным доминированием работодателя. Это, казалось бы, создает, на худой конец, предпосылку для свободы предпринимательства, но на деле

выливается лишь в возможность притеснения наемных работников.

Недовольство положением рабочих сохранится в ближайшее время, но в силу адаптации, привыкания, наличия не иссякающего потенциала терпения все более будет становиться «глухим», «тупым», проявляющимся лишь в «артикуляции проблемы», в артикулируемых ориентациях на протестные действия (но не в самих действиях).

Реальная социальная активность рабочих имеет явную нисходящую тенденцию, что обусловлено совокупностью факторов. Наблюдается прогресс в причинах акций, переход к существенным целям, в т. ч. ввиду изжития практики задержек заработной платы. Но рецидивы такой практики появляются (и, очевидно, не исключены в будущем); в этом случае они снова занимают доминирующее место.

С рабочими организациями и в просматриваемой перспективе ситуация остается сложной, особенно в части политических партий. Наиболее близкая к рабочим партия — РКРП — практически не расширяет свое влияние, остается, скорее, символом партии рабочих, но не реально действующей организацией. Как отмечалось, альтернативные профсоюзы, когда новый Трудовой кодекс фактически вывел их за рамки закона, организовали в качестве компенсации Партию труда. Но процесс ее вписывания в рамки признаваемых министерством юстиции федеральных партий пошел сложно; в последних выборах в Госдуму партия не смогла принять участия. Формируемый Федерацией независимых профсоюзов (ФНПР) в течение многих лет «Союз труда» (как партия профсоюзов), так и застрял на полуполитической стадии. В Санкт-Петербурге, во время выборов в местное Законодательное собрание (в 2002 г.) была развернута деятельность политического по сути дела общественного избирательного объединения «Единство ради прогресса» (детища Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области). Объединение выдвинуло список кандидатов в депутаты. Но с окончанием выборной кампании (в которой кандидаты от «Единства» не набрали необходимого количества голосов), объединение снова ушло в фазу формального существования, и когда оно проявит себя в будущем, неясно.

Потенциально для рабочих организацией, способной объединить их усилия и представлять интересы, остаются все же профсоюзы. Рабочее движение должно бы все более входить в профсоюзную форму, в т. ч. в традиционные профсоюзы, объединяющие и другие группы наемных работников (в этом случае активность социальной группы рабочих будет оставаться в составе «всех трудящихся», трудовых коллективов). Наиболее адекватным для рабочих было бы построение своей рабочей профсоюзной федерации и на базе ее сформирование политической партии. База для этого есть — объединение альтернативных профсоюзов и учрежденная

ими, упомянутая Партия труда. Но процесс развития профсоюзной составляющей РД по-прежнему будет сталкиваться с отчужденным отношением основной массы рабочих к профсоюзу, сопряженным с пребыванием в нем «на всякий случай», с формализмом в деятельности традиционных профсоюзов. И когда ситуация изменится в этом плане — трудно сказать.

Ощутимое реальное движение в сторону западных образцов рабоче-профсоюзной деятельности (заключение реальных колдоговоров, ведение переговоров, привязка акций протеста к колдоговорному процессу) пока не просматривается.

Зато можно представить себе продолжение и, возможно, расширение практики решения проблем в индивидуальном порядке по принципу «рассчитывать только на себя». Вся общественная атмосфера содействует этому, и в перспективе она, образно говоря, будет только «сгущаться».

Важнейшую роль будет продолжать играть практически полное отсутствие идеологии рабочего класса, актуальных в рабочем сознании стратегических целей, предполагающих совместные усилия по их достижению. Идея особой миссии рабочих уже не воспринимается ими. Остаются собственные (классовые) интересы. Но при этом понимание, что в одиночку добиться кардинального улучшения положения невозможно, не служит руководством к действию. Тем более радикальное требование смены общественного порядка в связи со стратегическими целями не будет проявляться и в ближайшей перспективе. Дело при этом не только в трудности перехода к такой позиции, усваивании такого лозунга, но и в называемом отсутствии идеи альтернативного общественного устройства, которое не выработано не только рабочим классом, но и всем обществом. На сегодняшний рабочий класс не работают в качестве идеологических центров политические партии. От рабочих в крайнем случае можно ожидать разрушительных действий по свержению существующего режима, но не конструктивной деятельности по построению нового. Марксистское видение рабочего класса исходило из объективного положения его в системе общественных (производственных, трудовых) отношений, недостаточно учитывало субъективную сторону. Сегодняшний российский рабочий, находясь в подобных объективных условиях, стал намного более грамотным, «политически подкованным», получившим опыт социалистической революции, познавшим ее возможности. Но в то же время этот опыт, развеявший иллюзии о возможностях чудесного преобразования мира, способности рабочих удержать штурвал государственного корабля, поселивший наследственный страх перед репрессиями, и мешает ему.

Самое главное значение с точки зрения судьбы рабочего движения имеет, конечно, тенденция фактического снижения **реальной** социальной активности. Создается впечатление, что и все рабочее движение сходит на нет, или превращается в упомянутую социальную мобильность, в «движение рабочих», т. е. деятельность другого характера. Но мы полагаем, что в значительной части имеет место процесс не исчезновения рабочего движения, а перехода его в стадию латентного существования, в состояние **потенциальной** социальной силы. По образному выражению, РД становится «пороховой бочкой», находящейся в основании общественной пирамиды, социально-экономического порядка, политического режима. Основания и черты такого состояния: сохраняющийся высокий уровень недовольства рабочих своим положением, другими сторонами жизни (т. е. генерализованного недовольства, вследствие депривации в экономическом, социальном и политическом плане); артикулируемые ориентации на протестные действия (вместе с недовольством — потенциал протеста); возложение рабочими ответственности за ситуацию на общий порядок, «систему», власти; самое главное — отмеченная способность РД к мгновенному, как бы внезапному проявлению (возрождению, вспышке).

Взорвется или нет «пороховая бочка» — вот далеко не простой вопрос. По нашему представлению, возможны такие варианты развития ситуации, поведения рабочих.

Первый, наиболее вероятный. Положение рабочих будет улучшаться, но незначительно; общая ситуация будет прогрессировать медленно. Однако создастся общественная атмосфера улучшения жизни, оживления производства. Недовольство рабочих сохранится, артикулируемая готовность к протесту также. Но это не найдет проявления в реальных действиях, останется в потенциале. Продолжится ситуация начала 2000-х гг., охарактеризованная нами в разделе «Этапы РД» (как последний этап). Будут происходить выступления такого же типа, какие имели место в начале 2000-х. Это отдельные, в основном локальные акции с требованиями частного характера. Прогресс состоит в том, что они смещаются со злополучных задержек заработной платы на повышение ее размера, стабильности, на обеспечение благоприятных условий труда, «достойной жизни». Общими целями коллективных действий (если до них дойдет дело) могут быть названные нами при рассмотрении потенциальной роли РД — завоевание своего «места под солнцем», своей доли в доходах, роли в общественной жизни и в какой-то мере — в политике. Но в основном рабочие со своим недовольством останутся потенциальной силой, спящим вулканом (спящим русским богатырем, если угодно), лишь в этом качестве (в качестве пугала) оказывая какое-то влияние на действия властей, реформаторов, новых собственников. Предпосылки такого сценария отмечены нами при упомянутой характеристике последнего этапа РД (адаптация, смирение, спад общей социальной активности, рост индивидуализма, скепсис к результативности коллективных действий, установка на индивидуальное решение проблем и др.), образно говоря — «порох отсырел», «недостает детонаторов», «квалифицированные саперы запили» и т. п., или — спящего русского богатыря некому разбудить (нет организаторов, лидеров).

Второй сценарий, менее вероятный. Общая ситуация и положение рабочих будут улучшаться (в т. ч. в силу дефицита рабочих кадров). Рабочие проявят социальную активность на базе своего улучшенного положения (по одному из упомянутых представлений), но не в форме взрыва, а в цивилизованном виде (например, в эффективно организованных широких акциях протеста). По образному выражению, произойдут спокойное горение пороха или неразрушительные действия богатыря. Предпосылками такого варианта, кроме улучшения положения, могут быть развитие профсоюзной составляющей РД, появление других рабочих организаций, лидеров, осознание рабочими своих стратегических интересов, большей эффективности совместных действий, повышение общей социальной активности и др.

Третий сценарий, наименее вероятный, но все же возможный. При видимой благополучной общей ситуации положение рабочих останется прежним или даже будет реально ухудшаться, при этом в контраст с шикарной жизнью «новых русских», или — это может быть более важным — появится повод (например, закрытие какого-нибудь несговорчивого предприятия типа Выборгского ЦБК, допустим, после вступления России в ВТО). Терпение рабочих перейдет определенный предел и «пороховая бочка» взорвется. Взрыв при этом будет носить разрушительный характер (ввиду упомянутого отсутствия представлений о конструктивных действиях); это может быть тот самый, затасканный в выражениях «русский бунт».

Возможность взрыва обусловливает ряд факторов. Это прежде всего глубина депривaций, напряженность недовольства, степень готовности к протесту. Как отмечалось, рабочие не очень превосходят другие социальные группы по ориентациям на протестные действия. В то же время «опережение» рабочих выглядит неоспоримым. Руководители (директора), ненамного отличающиеся от рабочих по готовности участвовать в акциях протеста, иногда вставали во главе колонн демонстрантов и даже выкрикивали на Дворцовой площади вместе с рабочими: «Президента в отставку!» Но, например пересмотра итогов приватизации они вряд ли потребуют. Рабочие на конференции на базе Выборгского ЦБК в 1998 г. именно это требование выдвинули в числе первых, призвали «добиваться возврата трудовым коллективам собственности, незаконно приватизированной, неэффективно используемой или разворовываемой». Взрыв возможен и без резкого ухудшения ситуации ввиду известной неоднозначности связи между положением и реальными действиями. В интервью именно от рабочих можно было услышать наиболее резкие, эмоциональные высказывания по поводу режима, власти, политических деятелей, собственников. «Они» (начальство, владельцы, чиновники и т. п.) четко отделены у рабочих от «мы» в качестве абсолютных антиподов (противников), характеризуются как «хапуги», «грабители», «продажные твари» и т. п., которых «надо давить», «ставить к стенке», «выносить на ло-

пате»; звучат выражения: «Мы с ними еще разберемся», «Скоро наши придут»... Режим нередко называется «не нашим», «оккупационным». Такие настроения рабочих перекликаются с настроем самых радикальных политических группировок; вероятно, в определенных ситуациях возможно смыкание одних с другими. А. М. Кацва, показывая радикализацию коллективных действий рабочих в конце 1990-х гг., отмечает наряду с «рельсовыми войнами», захватами заложников из числа администрации и т. п., появление призывов «раздать автоматы», приводит высказывание одного из профсоюзных вожаков: «Желание — автоматы брать и стрелять направо—налево» [262]. Особенно радикальные настроения характерны для шахтеров. Они полагают, что если в начале перестройки сработали как социальная сила для становления демократического режима, то теперь могут, как им кажется, и сменить его. Наиболее ярко полная оппозиционность шахтеров существующей власти проявилась в упомянутом пикете горняков на Горбатом мосту, где их лозунг «Менять надо все!», начиная с центральной власти, означал по сути дела смену общественно-политической системы, для чего и предусматривался созыв учредительного собрания.

При возможной новой вспышке рабочего движения отсутствие рабочих организаций, лидеров компенсируется быстрым их появлением, когда появится необходимость в них. Один из рабочих-респондентов выразился на этот счет так: «Рабочих организаций сейчас нет. Но нет — видимых. Они существуют как бы в скрытом виде. При обострении ситуации они могут быстро возродиться, и может произойти взрыв. Рабочее движение проявится мгновенно. Когда появится повод». Такое убеждение высказывают многие рабочие. При этом «подходящий повод» называется в качестве наиболее вероятного детонатора коллективных действий (спускового механизма, фитиля, если угодно, для «пороховой бочки»). Уже говорилось, что им может быть и незначительное событие. Так, начальным поводом самого мощного выступления шахтеров в 1989 г. послужило, как известно, всего лишь отсутствие мыла в душевой, приготовление пищи на кислом молоке в столовой на шахте им. Л. Д. Шевякова. Далее события развивались подобно ядерной реакции, «топливом» служило накопленное недовольство, а импульсы от одной шахты к другой передавались с большой скоростью, по своим рабочим каналам.

Не исключено и «историческое выступление», по Ракитскому, т. е. не просто взрыв недовольства («пороховой бочки»), а осознанные коллективные действия, скоординированные определенным «штабом». Затишье в рабочем движении может быть обманчивым. В «Бюллетене Школы трудовой демократии» Г. и Б. Ракитские приводят высказывания рабочих «Ростсельмаша»: «Ищем возможности межрегиональной и всероссийской координации действий. Мы провели поездки по некоторым регионам. Переговорили со стачкомами и свободными профсоюзами на предприятиях. Неко-

торые из них поддерживают идею Всероссийского центра рабочего сопротивления. Пытаемся осуществить эту идею. Неважно, как будет называться центр. Может быть, Всероссийский рабочий комитет, может быть — еще как-то. Мы поддерживаем саму идею всероссийского центра. Рабочее движение, действительно, должно стать самостоятельной политической силой, которая могла бы влиять на ситуацию в стране» [263].

Наряду с доминированием ориентации на индивидуальные действия, все же в среде рабочих растет понимание, что частными мерами им не добиться существенного изменения своего положения. По данным нашего опроса, 1/3 рабочих считает, что «надо применять рабочий контроль». Правда, одновременно 54 % опрошенных «не имеет понятия о рабочем контроле», однако в процессе быстрого возрождения широкого рабочего движения и обучение методам сопротивления может произойти быстрее.

* * *

В то же время существуют категорические, упомянутые еще в предисловии, мнения о полной благополучной кончине рабочего движения. Один, весьма уважаемый автором коллега — научный сотрудник, обладающий уникальной способностью концептуализировать социальные явления, предложил рассматривать эту книгу как красивую эпитафию российскому рабочему движению. Это он подметил и заформулировал переход рабочего движения в «движение рабочих» (как разновидность социальной мобильности). Рабочее движение, вместе с индустриальной эпохой, закончилось в первой половине XX в. С 1960-х гг. начинается принципиально новая эпоха. В России рабочее движение вспыхнуло в конце века только ввиду замороженности страны на время правления коммунистов. Теперь мы вошли в общемировой контекст, в котором нет места подобным явлениям. Обнаружившийся дефицит рабочих кадров вообще-то свидетельствует не о временной заминке с их пополнением, он открывает тенденцию деградации рабочего класса, можно сказать, депопуляции социальной группы, подобно депопуляции населения. В такой постановке проблему еще не осознают, хотя именно она заслуживает внимания.

Автор же в своей позиции не может отделаться от приверженности к рабочему движению, патриотизма по отношению к рабочим и нежелания хоронить ни их социальную активность, ни их самих. Общемировой контекст, в котором нет места рабочим — это, конечно, сильный аргумент. Но на том же Западе, давно как будто бы похоронившем рабочее движение, то в одной сытой, благополучной стране, то в другой вдруг вспыхивают отраслевые, а то и национальные забастовки, парализующие работу общественного транспорта, почтовой связи и т. п. — акции протеста, до которых еще не доросло «отставшее» российское рабочее движение (например, недавняя забастовка во Франции, в которой участвовало 2 млн

человек, забастовка шахтеров в Англии в 1984 г. с участием 140 тыс. человек). Может быть, и в России еще впереди такие, как будто бы отжившие действия? Возможно, такая национальная черта поведения, как спящий, а потом просыпающийся богатырь, приложима не только к сказочным персонажам, но и целым общественным группам и их движениям? Примечательно, что и ожидания такого современного Ильи Муромца существуют. Как в Израиле 2000 лет назад было напряженное ожидание прихода мессии (и он появился), так и в России постоянно жива надежда на спасителя, при этом земного, в лице царя, вождя, президента, и, может быть, рабочего движения. А с надеждой сопряжена установка: пока остается смиренно терпеть как в пьесе Е. Шварца «Дракон». Правда, при этом остается большим вопросом, а нужно ли кого-то спасать?

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

ВПК	— военно-промышленный комплекс
ВТО	— Всемирная торговая организация
ВЦИОМ	— Всероссийский центр изучения общественного мнения
ЗАО	— закрытое акционерное общество
ИМРД	— Институт международного рабочего движения АН СССР
ИТР	— инженерно-технические работники
КЗоТ	— Кодекс законов о труде
КЗРТ	— критическая зона рынка труда
КИП	— контрольно-измерительные приборы
КПРФ	— Коммунистическая партия Российской Федерации
КТС	— комиссия по трудовым спорам
КУГИ	— Комитет управления государственным имуществом
КЦП	— Комбинат цветной печати
ЛМЗ	— Ленинградский металлический завод
МОП	— Министерство оборонной промышленности
МОТ	— Международная организация труда
МПК	— минимальная потребительская корзина
МРОТ	— минимальный размер оплаты труда
НИП	— научно-исследовательский проект
НПГ	— Независимый профсоюз горняков
НПП	— научно-производственное предприятие
НТР	— научно-техническая революция
ОАО	— открытое акционерное общество
ОД	— общественные движения
ООО	— общество с ограниченной ответственностью
ОФТ	— Объединенный фронт трудящихся
ПМ	— прожиточный минимум
ПРУП	— Профсоюз работников угольной промышленности
РАН	— Российская академия наук
РАФ ПРОФИО	— Российско-американский фонд профсоюзных исследований и обучения
РД	— рабочее движение
РКРП	— Российская коммунистическая рабочая партия
СМИ	— средства массовой информации
ТК	— Трудовой кодекс
ТНК	— транснациональная компания
ФНПР	— Федерация независимых профсоюзов России
ЭАН	— экономически активное население

ЛИТЕРАТУРА

1. *Трушков В. В.* Современный рабочий класс в зеркале статистики // Социологические исследования. 2002. № 3. С. 45—51.
2. *Кивинен М.* Прогресс и хаос: социологический анализ прошлого и будущего России. СПб., 2002. С. 237.
3. Бюллетени Школы трудовой демократии (ШТД) при Институте перспектив и проблем страны (ИППС). 1995—2002 гг. № 1—40.
4. *Заславская Т. И.* Социальная трансформация российского общества: деятельностно-структурная концепция. М.: Дело, 2002. С. 187—188.
5. *Шкаратан О. И.* Проблемы социальной структуры рабочего класса СССР. М.: Мысль, 1970. С. 102.
6. Социологический энциклопедический словарь / Ред.-коорд. Г. В. Осипов. М.: Норма, 1998. С. 284
7. *Шкаратан О. И.* М.: Мысль, 1970.
8. *Руткевич М. Н.* Развитие социально-классовой структуры советского общества. М.: Знание, 1982.
9. *Радаев В. В., Шкаратан О. И.* Социальная стратификация: Учебное пособие. М.: Аспект-Пресс, 1996.
10. Там же. С. 45.
11. *Заславская Т. И.* Социальная трансформация... С. 377—381, 455, 463.
12. Большой толковый социологический словарь (collins). Том 2. М.: Вега-Аст, 1999. С. 118.
13. *Гидденс Э.* Социология. М.: Эдиториал УРСС, 1999. С. 210.
14. *Атеркремби Н., Хилл С., Тернер Б. С.* Социологический словарь. Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1997. С. 253.
15. Большой толковый социологический словарь (collins)... С. 118.
16. Коммунисты России и XXI век. Дискуссионный проект тезисов ЦК КПСС и МГК КПСС, подгот. С. Ф. Черняховским // Голос коммуниста. 2002. № 7 (115). С. 2.
17. Социологический энциклопедический словарь. М.: ИНФРА, Норма, 1998. С. 284.
18. *Игитханян Е. Д.* Самоидентификация в социально-слоевой структуре и основные направления ее изменений // Социальная идентификация личности. Кн. 1. М.: ИС РАН, 1994. С. 30.
19. Там же. С 31.
20. *Ядов В. А.* Социальная идентификация личности в условиях быстрых перемен // Социальная идентификация личности. Кн. 1. М.: ИС РАН, 1994. С. 272.

21. *Dunkan O. D.* Socioeconomic Index for all Occupations // Occupations and Social Status. 1961. N 4. P. 109—138.
22. *Spaeth Jol L.* Vertical Differentiation among Occupations //Americ. Sociolog. Rev. 1979. Vol. 44, N 5. P. 746—762.
23. Демократия на производстве. Практика передовых стран Запада. М.: Наука, 2000.
24. *Гидденс Э.* Социология... С. 216—217.
25. *Игитханян Е. Д.* Самоидентификация... С. 29—30.
26. *Козлова Т. З.* Самоидентификация некоторых социальных групп по тесту «Кто я?» // Социальная идентификация личности. Кн. 1. М.: ИС РАН, 1994. С. 140—141, 142—146.
27. *Гидденс Э.* Социология... С. 217.
28. Там же. С. 210, 217.
29. Итоги Всесоюзной переписи населения 1959 года. СССР (сводный том). М., 1962. С. 90.
30. Рабочий класс в современном мире. М.: ИМРД АН СССР, 1990. С. 17; Рабочий класс в социальной структуре индустриально развитых капиталистических стран. М.: Наука, 1977. С. 81—82, 141, 278.
31. Труд и занятость в России: Стат. сб. М.: Госкомстат России, 1999. С. 90—91.
32. Россия в цифрах: Стат. сб. М.: Госкомстат России, 2003. С. 80—81.
33. *Воейков М. И.* К вопросу о количественном и качественном составе рабочего класса // Рабочий класс в процессах модернизации России: исторический опыт. М.: Экон. демокр., 2001. С. 172.
34. Труд и занятость в России: Стат. сб. М.: Госкомстат России, 2001. С. 67.
35. Там же.
36. Там же. С. 234—235.
37. Там же. С. 65.
38. *Трушков В. В.* Современный рабочий класс... С. 47.
39. Труд и занятость в России... 1999. С. 93.
40. Там же. С. 118.
41. Там же. С. 276.
42. Там же. 2001. С. 311.
43. Деловой Петербург. 2000. 10 нояб. С. 19.
44. Труд и занятость в России... 1999. С. 93.
45. Там же. С. 78.
46. Трудовой кодекс Российской Федерации. Ст. 2.
47. Там же. Ст. 64.
48. Мониторинг социально-экономической ситуации и состояния рынка труда Санкт-Петербурга. Информ.-аналит. бюл. 1995—1999 гг. № 1—4.
49. *Максимов Б. И.* Дефицит рабочих кадров на рынке труда Санкт-Петербурга и Ленинградской области // Персонал-Микс. 2003. № 4 (17). С. 78—79.
50. Социально-экономический обзор рынка труда в городе Самаре за 1-й кв. 2001 г. Самара, 2001. С. 7.
51. Мониторинг социально-трудовой сферы промышленности Самарской области. 1-й кв. 2001 г. Самара: СамГУ, 2001.
52. Справка центра занятости населения г. Ленинск-Кузнецкий. 2001.
53. Европейская Социальная Хартия, 1961 г. Ч. 2, ст. 4; Всеобщая Декларация прав человека, 1948 г. Ст. 23 // Международные акты о правах человека. Сб. док. М.: Норма-Инфра, 1998. С. 42, 572.
54. Трудовой кодекс Российской Федерации. Ст. 2.
55. Мониторинг социально-трудовой сферы промышленности Самарской области. 1-й кв. 2001 г. Самара: СамГУ, 2001.
56. Мониторинг социально-экономической ситуации и состояния рынка труда С.-Петербурга, 2000 г. СПб.: СПб. ЭМИ РАН, 2000.

57. Экономические и социальные перемены. Мониторинг общественного мнения // Информ. бюл. М.: Аспект-Пресс, 1993. № 1. С. 64; 1995. № 2. С. 77; 1999. № 1. С. 65; 2000. № 1. С. 69; 2001. № 1. С. 63.
58. Мониторинг социально-трудовой сферы промышленности Самарской области. 1-й кв. 2003. Самара: Сам ГУ, 2000.
59. Экономические и социальные перемены. 1999. № 1. С. 65; 2001. № 2. С. 66.
60. Трудовой кодекс Российской Федерации. Ст. 2, разд. 10.
61. *Барков Н. В.* О роли профсоюзов в осуществлении общественного контроля за условиями, охраной труда и природоохранным законодательством // Профсоюзное движение в XX столетии и перспективы его развития. СПб., 2000. С. 84—88.
62. В интересах людей труда. Инф. сб. Федерации профсоюзов Самарской области. Самара, 2000. С. 60—66.
63. Вести профсоюзов Кузбасса. Вып. 2. Кемерово: Кузбассвузиздат, 2000. С. 37—39.
64. Мониторинг социально-трудовой сферы промышленности Самарской области. 2001. Самара: Сам ГУ, 2001.
65. Информационный материал о работе Новокузнецкой территориальной организации за отчетный период 1995—2000 годы. Новокузнецк: Росуглепроф, 2000. С. 33—36.
66. Трудовой кодекс Российской Федерации. Ст. 19.
67. Деловой Петербург, 2000. 10 нояб. С. 19.
68. Мониторинг социально-трудовой сферы промышленности Самарской области. 1-й кв. 2001. Самара: СамГУ, 2001.
69. Там же.
70. Трудовой кодекс Российской Федерации. Ст. 52, 53.
71. Демократия на производстве. Практика передовых стран Запада. М.: Наука, 2000.
72. Социальное положение и уровень жизни населения России. Стат. сб. М.: Госкомстат, 2000. С. 403—404.
73. *Рагутин Г.* Успешное предприятие должно быть социально ориентированным // Солидарность. 2000. № 47. С. 8—9.
74. Время выбрало их (очерки о директорах Путиловско-Кировского завода). СПб., 1998. С. 45.
75. Там же. С. 47.
76. Профсоюзы и проблемы социально-экономической борьбы пролетариата. М.: Наука, 1985. С. 67.
77. Социальный протест и трудовой конфликт / Под ред. В. В. Козловского. СПб.: ООО «Изд-во „Петрополис"», 1999.
78. Солидаризация в рабочей среде: социальное и индивидуальное / Институт социологии РАН. М.: Изд-во Ин-та социологии РАН, 1998.
79. *Максимов Б. И.* Классовый конфликт на Выборгском ЦБК // Социологические исследования. 2001. № 1. С. 35—47.
80. *Кацва А. М.* Социально-трудовые конфликты в современной России: истоки, проблемы и особенности.М.; СПб.: Летний сад, 2002. С. 99.
81. *Гелета И. В.* Рынок труда и социально-экономическое поведение: опыт социологических исследований // Рос. о-во и социология в XXI в.: социальные вызовы и альтернативы. Тезисы докл. и выст. на II-м Всерос. социолог. конгр. М.: Альфа-М, 2003. Т. 1. С. 390—391.
82. *Логвинова Н. Ю.* Социально-психологическое исследование украинских безработных // Рос. о-во и социология в XXI в.: социальные вызовы и альтернативы. Тезисы докл. и выст. на II Всерос. социолог. конгр. М.: Альфа-М, 2003. Т. 1. С. 393.
83. *Баландин А. М.* Социологический потрет безработного // Российское общество и социология в XXI веке: социальные вызовы и альтернативы. Те-

зисы докл. и выст. на II Всерос. социолог. конгр. М.: Альфа-М, 2003. Т. 1. С. 392.
84. Мониторинг социально-трудовой сферы промышленности Самарской области. 1-й кв. 2001 г. 2003. Самара: СамГУ, 2003.
85. Там же.
86. Мониторинг социально-трудовой сферы промышленности Самарской области. 1-й кв. 2003 г. Самара: СамГУ, 2003.
87. Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. Инф. бюл. М.: Аспект-Пресс, 2003. № 1. С. 92.
88. Там же. С. 69.
89. *Сарно А. А.* Социальное смирение — препятствие обновлению трудовой мотивации // Мониторинг социально-экономической ситуации и состояния рынка труда Санкт-Петербурга. Инф. бюл. 1996, № 2. С. 16—20.
90. *Алексеев А. А.* Наблюдающее участие и моделирующие ситуации (познание через действие). СПб.: СПб. фил. Ин-та социологии РАН, 1997. С. 15.
91. Мониторинг социально-трудовой сферы промышленности Самарской области. 1-й кв. 2003 г. Самара: СамГУ, 2003.
92. Там же.
93. Мониторинг социально-трудовой сферы промышленности Самарской области. 1-й кв. 2003 г. Самара: СамГУ, 2003.
94. Мониторинг социально-экономической ситуации и состояния рынка труда Санкт-Петербурга. Инф. бюл. 2000. № 1, 2. С. 57.
95. *Рудык Э. Н., Керемецкий Я. Н., Булавка Л. А.* Рабочий протест в Росии: опыт и проблемы. М.: Экон. демокр., 2000.
96. Социальный протест и трудовой конфликт / Под ред. В. В. Козловского. СПб., ООО Изд-во «Петрополис», 1999.
97. *Кацва А. М.* Социально-трудовые конфликты в современной России: истоки, проблемы и особенности. М.; СПб.: Летний сад, 2002.
98. *Борисов В. А.* Забастовки в угольной промышленности (анализ шахтерского движения за 1989—1999 гг.). М.: ИСИТО, 2001.
99. Забастовки 1989—1993 гг. в России (социологический аспект) / Под ред. А. К. Зайцева. Калуга: Калужский ин-т социологии КГПУ, 1996.
100. *Здравомыслова Е. А.* Парадигмы западной социологии общественных движений. СПб.: Наука, 1993.
101. Большая Советская Энциклопедия. Изд. 3-е в 30 т. Т. 15. М.: Сов. энцикл., 1974. С. 599.
102. Социологический энциклопедический словарь / Ред.-коорд. Г. В. Осипов. М.: Норма, 1998. С. 284
103. *Здравомыслова Е. А.* Парадигмы... С. 16—19, 23—26, 31, 69, 142—143.
104. Там же. С. 69.
105. Там же. С. 65.
106. Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. Информ. бюл. М.: Аспект-Пресс, 2000. № 1. С. 70.
107. *Здравомыслова Е. А.* Парадигмы... С. 60, 68.
108. Там же. С. 19.
109. Там же. С 84.
110. Там же. С. 85.
111. *Атеркремби Н., Хилл С., Тернер Б. С.* Социологический словарь. Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1997. С. 252.
112. *Гордон Л. А.* Очерки рабочего движения в послесоциалистической России. М., 1993. С. 30, 58.
113. *Гордон Л. А.* Положение наемных работников в России 90-х годов. Социально-трудовые исследования. Вып. VII. М.: ИМЭМО РАН, 1997. С. 7.

114. *Клопов Э. В.* Переходное состояние рабочего движения // Социологический журнал.1995. № 1. С. 15.
115. Социально-трудовые исследования. Вып. 1. Рабочее движение в современной России: Становление, современные проблемы, перспективы. М.: ИМЭМО РАН, 1995. С. 54—56.
116. *Ракитская Г. Я.* Состояние рабочего движения и перспективы России // Рабочая политика. 1995. № 2. С. 18—19.
117. Там же. С. 19.
118. Говорят рабочие Кировского завода Трудовая демократия. Вып. 1. М.: ИППС, 1996; Участие трудящихся в демократическом процессе. Инф. бюл. № 1. М.: ИППС, 1997; Рабочая политика. 1995. Май. № 2.
119. *Ракитская Г. Я.* Упом. соч. С. 18—19.
120. Отражение содержания деятельности — в публ., указанн. в п. 118.
121. *Ракитский Б. В.* Самозащита трудящихся в обществе. Трудовая демократия. Вып. 25. М.: ИППС, 1999. С. 37—39.
122. Там же.
123. *Мандель Д.* Революция, контрреволюция и рабочий класс России. М., 1997. Препринт. С. 2—3.
124. *Mandel D.* The Former «State Socialist» World. Black Rose Books. Montreal/New York/London, 1996. P. 32—33.
125. *Пригарин А.* Будущее — за интеллигенцией (полемические заметки) // Альтернативы. 1999. № 3. С. 2—22.
126. *Мандель Д.* Возможности и условия рабочего контроля в свете исторического опыта. Трудовая демократия. Вып. 24. М.: ИППС, 1999. С. 3—5.
127. *Смолин О.* Демократический социализм XXI века: надежды и преграды // Альтернативы. 1998. № 2. С. 4—18.
128. *Воейков М. И.* Споры о социализме. М.: Экон. демокр., 1999. С. 40—43.
129. *Бузгалин А. В., Булавка Л. А.* Самоорганизация трудящихся в современной России: опыт и перспективы // Рабочий класс и рабочее движение в России: история и современность. М., 2002. С. 53—63.
130. *Темкина А. А.* Рабочее движение в Ленинграде—Петербурге (конец 80-х—начало 90-х гг.) // Новое рабочее и профсоюзное движение в Ленинграде—Санкт-Петербурге (конец 80-х—начало 90-х гг.). М.: РАФ ПРОФИО, 1994. С. 63.
131. *Temkina A. A.* Russia in Transition: The Case of New Collective Actors and New Collective Actions. Kikimora Publications —The Series A. Jyvaskyla/ 1997. P. 87—88.
132. *Дудченко В. П.* Рабочее движение и политологи. Дороги рабочего движения // Старые записки. 3-я тетрадь. Истории. СПб., 1995. С. 8—9, 20, 22, 32.
133. *Гайдар Е. Т.* Собр. соч.: В 2 т. М.: Евразия, 1997.
134. Программное заявление Союза трудящихся Кузбасса (плакатное издание) // 4-я конференция Союза трудящихся Кузбасса. Новокузнецк. 18—19 ноября 1989 г. С. 4.
135. *Славин Б. Ф.* Кто сегодня определяет ход истории? // Россия: социальные силы и пути преодоления системного кризиса. М.: Экон. демокр., 2000. С. 43.
136. *Кацва А. М.* Социально-трудовые конфликты в современной России: истоки, проблемы и особенности. М.; СПб.: Летний сад, 2002.
137. *Чураков Д. О.* Динамика рабочего протеста в СССР и Российской Федерации (1917—2001 гг.) // Рабочий класс и рабочее движение России: история и современность. М.: Слово, 2002. С. 64—83.
138. *Борисов В. А.* Шахтеры в рабочем движении // Текущий исторический момент: идеологии и стратегии общественного движения. М.: ИППС, 1997. С. 33.
139. *Гурвич И. Н.* Социальная психология здоровья. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1999. С. 319—320.
140. *Клопов Э. В.* Указ. соч.

141. *Ракитская Г. Я.* Указ. соч. С. 14—16.
142. Архивные документы Госкомстата РФ. 1996, 1997.
143. Там же.
144. Там же.
145. *Кацва А. М.* Указ. соч. С. 98—99, 107.
146. Солидарность. 1997. № 14. С. 6.
147. Там же. № 16. С. 6
148. Там же. № 23. С. 6.
149. Там же. 1998. № 3. С. 6.
150. Там же. 1997. № 21. С. 6.
151. Там же. № 18. С. 6.
152. Там же. № 20. С. 7.
153. *Клопов. Э.В.* Указ. соч.
154. Говорят рабочие Кировского завода. М.: ИППС, 1996. С. 45—46.
155. *Ракитская Г. Я.* Указ. соч. С. 14.
156. *Рудык Э. Н., Керемецкий Я. Н., Булавка Л. А.* Рабочий протест в Росии: опыт и проблемы. М.: Экон. демокр., 2000.
157. Советская Россия. 1999. 30 нояб. С. 2.
158. *Ракитский Б. В.* Текущий исторический момент: идеологии и стратегии общественных движений // Перспективы и проблемы России. Вып. 6. М.: ИППС, 1997. С. 80.
159. Труд и занятость в России... 2001. С. 233.
160. *Максимов Б. И.* Говорят рабочие питерских заводов. Трудовая демократия. Вып. 19. М.: ИППС, 1999. С. 32—38.
161. Там же. С. 39—40.
162. *Смирнов В. Т., Юдин В. И.* Интерес, воля, организация. СПб., 1996.
163. Yearbook of Labour Statistics. 2002. Geneva: Intern. Labour office, 2002. P. 37—38, 1521—1533.
164. *Кацва А. М.* Забастовки и другие формы коллективного протеста трудящихся в России в 1997 г. // Альтернативы. 1998. № 2. С. 65.
165. *Здравомыслова Е. А.* Указ. соч. С. 32, 74—78.
166. *Кацва А. М.* Социально-трудовые конфликты... С. 102—107.
167. Труд и занятость в России, 2001. С. 261, 387.
168. Там же.
169. *Здравомыслова Е. А.* Указ. соч. С. 32, 74—78.
170. Там же. С. 37—39.
171. *Шаблинский И. Г.* Рабочее движение и российская реформа. М.: Наука, 1995. С. 86.
172. *Воронин А.* Самолетный бунт в Ульяновске // Солидарность. 1996. № 19. С. 10—11.
173. Там же.
174. *Капелюшный Л.* Ты сытый, а я — голодный // Известия, 1996. 16 июля.
175. *Здравомыслова Е. А.* Указ. соч. С. 36—37.
176. *Здравомыслова Е. А.* Указ. соч. С. 61, 83—87.
177. Там же. С. 39, 87—89.
178. Там же. С. 61.
179. Перспектива. 1999. Июнь. № 3 (4). С. 8.
180. Там же.
181. Говорят рабочие питерских заводов. Трудовая демократия. Вып. 19. М.: ИППС, 1999. С. 1—26.
182. Профсоюзы и проблемы социально-экономической борьбы пролетариата. М.: Наука, 1985. С. 21.
183. Там же. С. 8, 15—16.
184. Там же. С. 64—67, 76—78.
185. Мониторинг социально-трудовой сферы промышленности Самарской области. 1-й кв. 2003 г. Самара: СамГУ, 2003.

186. Доклад о результатах опроса о состоянии социально-трудовой сферы предприятий машиностроения Самарской области в 1-м кв. 2000 г. Самара. 2000. Рукопись. С. 35.
187. *Максимов Б. И.* Трудовые коллективы, рабочее движение и профсоюзы в процессе трансформаций. СПб.: Наука, 2001. С. 65—70.
188. *Герчиков В. И.* От социального планирования — к управлению персоналом: развитие прикладной промышленной социологии в России. Дис. ... д-ра социол. наук. Новосибирск, 1997. С. 63.
189. *Штомпка П.* Социология социальных изменений. М.: Аспект-Пресс, 1996. С. 345—348.
190. *Кудрявцев А.* Ярославская застава. 80 дней и ночей в рабочем пикете. Ярославль, 1999. С. 3.
191. Бюллетень Школы трудовой демократии. М., 1999. № 11. С. 31.
192. Крутой пласт. Шахтерская жизнь на фоне реструктуризации отрасли и общероссийских перемен / Под ред. Л. А. Гордона и др. М.: Комплекс-Прогресс, 1999. С. 13.
193. Там же. С. 16—17.
194. Там же. С. 13.
195. Заявление Исполнительного комитета НПГ России «О приостановке акции протеста на Горбатом мосту». М. 1998. 3 октября.
196. Там же.
197. Мониторинг социально-экономической ситуации и состояния рынка труда. СПб., 1995. № 2. С. 64.
198. *Здравомыслова Е. А.* Парадигмы западной социологии общественных движений. СПб.: Наука, 1993. С. 22—30.
199. Новое рабочее и профсоюзное движение в Ленинграде—Санкт-Петербурге (конец 80-х—начало 90-х гг.). Справочно-аналитическое издание / Отв. ред. А. А. Темкина. М., 1994. С. 88—90.
200. Мониторинг... СПб., 1995. № 2. С. 66.
201. Подробнее об отчуждении и самоотчуждении см. *Maximov B.* Alienation and Self-Alienation from Participation // Theoretical approaches towards democracy in organisations. ISA, Research Committee 10. Copenhagen. 1996.
202. Мониторинг... СПб., 1996. № 3—4. С. 62, 84, 94, 96, 97.
203. Экономические и социальные перемены. 1995. № 1. С. 41—42; № 3. С. 22; 1996. № 4. С. 51—52, 83.
204. *Гурвич И. Н.* Указ. соч. С. 320—321.
205. Там же.
206. *Шершнева Е. Л., Фельдхофф Ю.* Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб.: Петрополис, 1999; Трудовая этика как проблема отечественной культуры (материалы круглого стола) // Вопросы философии. 1992. № 1.
207. Молния. 1999, ноябрь. № 22 (204); Солидарность, 1998. № 4. С. 1, 8.
208. Дело.1999. 15 ноября. С. 8; Советская Россия. 2000. 27 января. С. 2; Общая газета.2000. 16—22 марта. С. 6.
209. Советская Россия. 1999. 30 ноября. С. 2.
210. Солидарность. 1998. № 7. С. 8.
211. Санкт-Петербургские ведомости. 1999. 19 октября. С. 1.
212. Солидарность. 1998. № 7. С. 8; Солидарность. 1998. № 7,14; Там же. 1999. № 40, 41; Трудовой Ленинград. 1999. Авг. № 16; Коммерсантъ. 1999. 23 окт.; Новая Выборгская газета. 1999. 22—29 окт.; Там же. 2000. 20—27 янв.; Промышленные ведомости. 2000. Апр. № 3 (4). С. 1—2.
213. Промышленные ведомости. 2000. Апр. № 3 (4). С. 1.
214. Там же.
215. Трудовой Ленинград. 1999. Авг. № 16. С. 2; Промышленные ведомости. 2000. Апр. № 3 (4). С. 1.

216. Известия. 1999. 19 нояб. С. 3.
217. Солидарность. 1998. № 7. С. 8.
218. Промышленные ведомости. 2000. Апр. № 3. С. 2.
219. Новый Петербург. 2000. 27 янв. С. 3.
220. На пути к экономической демократии. Международный опыт. Кн. 1, 2. М.,1994.
221. Час пик. 1999. 26 окт.
222. Смена. 1999. 27 окт.
223. Новая выборгская газета. 2000. 20—27 янв. С. 1, 5.
224. Новый Петербург. 2000. 27 янв. С. 3.
225. Коммерсантъ. 2000. 25 янв. С. 1, 7.
226. Вести. 2000. 29 янв., 5 и 12 февр. С. 1, 2.
227. Новый Петербург. 2000. 20 янв. С. 2.
228. Заявление Совета федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области о событиях на Выборгском ЦБК. 1999. Окт.
229. Трудовой Ленинград. 1999. Авг. № 16. С. 4.
230. Советская Россия. 1999. 30 нояб. С. 2.
231. Там же.
232. *Гельман М.* Сталинградская битва в Ленинградской области // Промышленные ведомости. 2000. Апр. № 3 (4). С. 1—2.
233. Новая выборгская газета. 1999. 22—29 окт. С. 6—7.
234. Вести. 1999. 23 окт.
235. Новый Петербург. 2000. 20 янв. С. 2.
236. Гласность. 1999. № 19—20 (273). С. 5.
237. Новый Петербург. 2000. 20 янв. С. 2; Советская Россия. 2000. 27 янв. С. 2.
238. Дело. 1999. 15 нояб. С. 8.
239. Там же.
240. Новая выборгская газета.1999. 22—29 окт. С. 3.
241. Гласность. 1999. № 19—20. С. 5.
242. Обращение РКРП к трудящимся Выборгского ЦБК. 2000. Янв.
243. Коммерсантъ. 1999. 23 окт. С. 7; Трибуна. 1999. 15 нояб.
244. Коммерсантъ. 1999. 23 окт. С. 7.
245. Час пик. 1999. 26 окт. С. 1, 6.
246. Известия. 1999. 30 нояб. С. 1.
247. Пролетарская газета. 1999. № 5. С. 1.
248. Обращение профкома ЗАО «Выборгский ЦБК» к рабочим и специалистам ЦБК. 2000. Янв.
249. Советская Россия. 2000. 3 февр. С. 2.
250. Труд и занятость в России. Стат. сб. М.: Госкомстат России, 1999. С. 121, 167.
251. Российский статистический ежегодник. Стат. сб. М.: Госкомстат России, 2000. С. 121, 124.
252. Справка Госкомстата России, 2001.
253. *Максимов Б. И.* Рабочие и директора // Мост. 2001. № 42. С. 17.
254. Экономические и социальные перемены. 2000. № 1. С. 74; 2001. № 3. С. 58.
255. *Протасенко Т. З., Ревтова В. Г.* Изменения в уровне жизни и социальная атмосфера (Петербург, 1991—1999 гг.) // Телескоп: наблюдения за повседневной жизнью петербуржцев. 2000. № 1. С. 3.
256. *Протасенко Т. З., Ревтова В. Г.* Различия в уровне жизни и социальной атмосфере населения Северо-Запада России: к проблеме глобализационных трансформаций // Телескоп. 2001. № 4. С. 20.
257. Мониторинг социально-экономической ситуации и состояния рынка труда Санкт-Петербурга. 2000 (неопубл.).
258. Там же.
259. *Зелтынь А. С.* Иностранные инвестиции в Россию // ЭКО. 2001. № 8. С. 85—86.

260. *Максимов Б. И.* Трудовые отношения и положение рабочих на предприятиях ТНК // Трудовые отношения на предприятиях с иностранным участием. Материалы научно-практического семинара 2—21 апреля 2000 г. СПб.: Социолог. о-во им. М. М. Ковалевского, 2000. С. 117—178.
261. *Ядов В. А.* Современное состояние трудовых отношений в России // Телескоп. 2002. № 3. С. 27—29.
262. *Кацва А. М.* Социально-трудовые конфликты... С. 98—99.
263. Бюллетень Школы трудовой демократии. М., 1999. № 11. С. 31.

СОДЕРЖАНИЕ

Стр.

Чем обусловлено внимание к рабочим? (введение в проблематику, в качестве предисловия) . . . 3

Глава 1. **Понятие социальной группы рабочих, динамика ее численности и состава** . . . 10
- Понятие социальной группы рабочих, динамика ее основных черт . . . 10
- Динамика численности рабочих, их «великие перемещения» . 17
- Изменения состава рабочих по возрасту, квалификации, образованию . . . 25

Глава 2. **Изменения положения рабочих, реализации их социально-трудовых прав** . . . 29
- Положение и права человека (рабочих) в сфере труда . . . 29
- Занятость рабочих; право на труд . . . 32
- Заработная плата; право на «достойную оплату труда» . . . 38
- Условия труда; право на охрану труда . . . 43
- Рабочее время, время для отдыха . . . 47
- Повышение квалификации, профессиональный рост . . . 49
- Участие в управлении . . . 50
- Право на социальное страхование . . . 54
- Социальное развитие; человек в социально-трудовой сфере . 55
- Право на объединение . . . 60
- Право на трудовые споры . . . 62
- Сохранение морального достоинства . . . 65
- Частота нарушений социально-трудовых прав по оценке рабочих . . . 66

Глава 3. **Субъективное восприятие положения; ориентации на действия** . . . 70
- Восприятие отдельных сторон (параметров) положения . . 70
- Особенности восприятия положения в целом . . . 73
- Ориентации на действия . . . 77

Глава 4. **Реальные коллективные действия рабочих, рабочее движение, роль профсоюзов** . . . 82
- Компоненты рабочего движения . . . 82
- Представления о потенциальной роли, задачах и целях рабочего движения в период реформ . . . 87
- Этапы рабочего движения . . . 100
- Спектр, отдельные черты и факторы реальных действий рабочих . . . 112
- Рабочие и профсоюзы . . . 130
- Особенности российского рабочего движения . . . 136

Глава 5. **Положение, ориентации, действия отдельных групп рабочих, эпизоды рабочей и профсоюзной жизни** . . . 140
- Шахтеры НПГ: два эпизода борьбы . . . 140
  - «Предпринять что-то типа 89-го года» . . . 142
  - Ответственность за страну? . . . 145
  - «Поход на Москву» . . . 148
  - Терпеть больше не можем! . . . 151
  - «Мы будем стоять до конца!» . . . 152
  - «Надо менять всю жизнь» . . . 154
  - Способны ли власти и народ услышать авангард? . . . 156
  - Финал пикета . . . 163
- Рабочие крупного машиностроительного предприятия в процессе реформ (1995—1998) . . . 166
  - От проблемы — к действию? (1995) . . . 167
  - Изменения в положении, ориентациях, действиях рабочих в третий год после приватизации предприятия (1996) . . 172
  - Коллективные действия в критической ситуации (1997) . 175
- Борьба рабочих Выборгского ЦБК (1999—2000) . . . 179
  - Характер конфликта . . . 179
  - Предпосылки конфликта. Приватизация и поведение новых собственников . . . 181
  - Положение рабочих и их протестные действия . . . 186
  - Победа или поражение рабочих? . . . 192
  - Солидарная поддержка . . . 196
  - Действия властей и криминала . . . 197
  - Позиция политических организаций и СМИ . . . 203
  - Разрешение конфликта или продолжение борьбы? . . . 205
- Жизнь рабочих на типичном питерском предприятии (2001) . 207
  - Нужны ли рабочие работодателям? . . . 208
  - Как изменилась жизнь рабочих, когда они стали нужны?. 211
  - Главная проблема рабочих . . . 215
  - «Возможность заработать» . . . 217
  - «Организация труда? Хуже, чем при коммунистах!» . . . 220
  - Участие в управлении . . . 222
  - Выступление рабочих . . . 224
- Рабочие в системе трудовых отношений на предприятиях с иностранным участием . . . 231
  - Приход транснациональных компаний (ТНК) в Россию . 231
  - Внимание к «человеческому капиталу» . . . 234
  - Подбор персонала, занятость на предприятии . . . 236
  - Повышение квалификации и продвижение кадров . . . 238
  - Оплата труда . . . 240
  - Режим и дисциплина труда . . . 244
  - Условия, гигиена, охрана труда . . . 245
  - Социальная сфера . . . 248
  - Участие в делах предприятия и компании . . . 249
  - Отношения с иностранными работниками . . . 250
  - Использование рабочими профсоюзного объединения . . 251
  - Некоторые обобщенные черты положения рабочих . . . 253

Наблюдаемые тенденции, возможные перспективы (вместо заключения) . . . 257

Список сокращений . . . 266

Литература . . . 267

Научное издание

Борис Иванович Максимов

**РАБОЧИЕ В РЕФОРМИРУЕМОЙ РОССИИ,
1990-е—НАЧАЛО 2000-х годов**

*Рекомендовано к печати Редакционно-издательским советом
Социологического института РАН*

Редактор издательства *Р. Н. Беркутов*
Художник *Е. В. Кудина*
Технический редактор *Е. И. Егорова*
Корректоры *Н. И. Журавлева* и *З. Ю. Иванова*
Компьютерная верстка *Л. Н. Напольской*

Лицензия ИД № 02980 от 06 октября 2000 г.
Сдано в набор 19.07.04. Подписано к печати 23.11.04. Формат 60×90 $^{1}/_{16}$.
Бумага офсетная. Гарнитура Таймс. Печать офсетная. Усл. печ. л. 17.5.
Уч.-изд. л. 19.9. Тираж 800 экз. Тип. зак. № 3660. С 262

Санкт-Петербургская издательская фирма «Наука» РАН
199034, Санкт-Петербург, Менделеевская линия, 1
main@nauka.nw.ru

Первая Академическая типография «Наука»
199034, Санкт-Петербург, 9 линия, 12

ISBN 5-02-027158-6



АДРЕСА КНИГОТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ТОРГОВОЙ ФИРМЫ «АКАДЕМКНИГА»

Магазины «Книга — почтой»

121009 Москва, Шубинский пер., 6; 241-02-52
197345 Санкт-Петербург, Петрозаводская ул., 7Б; (код 812) 235-05-67

Магазины «Академкнига» с указанием отделов «Книга — почтой»

690088 Владивосток-88, Океанский пр-т, 140 («Книга — почтой»); (код 4232) 5-27-91
620151 Екатеринбург, ул. Мамина-Сибиряка, 137 («Книга — почтой»); (код 3432) 55-10-03
664033 Иркутск, ул. Лермонтова, 298 («Книга — почтой»); (код 3952) 46-56-20
660049 Красноярск, ул. Сурикова, 45; (код 3912) 27-03-90
220012 Минск, проспект Ф. Скорины, 73; (код 10375-17) 232-00-52, 232-46-52
117312 Москва, ул. Вавилова, 55/7; 124-55-00
117192 Москва, Мичуринский пр-т, 12; 932-74-79
103054 Москва, Цветной бульвар, 21, строение 2; 921-55-96
103624 Москва, Б. Черкасский пер., 4; 298-33-73
630091 Новосибирск, Красный пр-т, 51; (код 3832) 21-15-60
630090 Новосибирск, Морской пр-т, 22 («Книга — почтой»); (код 3832) 30-09-22
142292 Пущино Московской обл., МКР «В», 1 («Книга — почтой»); (13) 3-38-60
443022 Самара, проспект Ленина, 2 («Книга — почтой»); (код 8462) 37-10-60
191104 Санкт-Петербург, Литейный пр-т, 57; (код 812) 272-36-65

Борис Иванович МАКСИМОВ, старший научный сотрудник Социологического института РАН, кандидат философских наук, длительное время работал в качестве социолога в сфере производства, руководил социологической лабораторией на Кировском заводе в Санкт-Петербурге. Изменения в жизни рабочих изучал на многих предприятиях: в Кемерово, Ленинске-Кузнецком, Новокузнецке, Самаре, Тольятти, Липецке, Ульяновске, на Выборгском ЦБК. Использование материалов многочисленных интервью, анкетного опроса, непосредственных наблюдений с привлечением документов и государственной статистики позволило составить картину изменений в положении рабочих и их социальной активности в процессе преобразований 1990-х – начала 2000-х годов. Является автором предложений в Государственную Думу РФ по совершенствованию трудового законодательства.

