

Б.И. Максимов

**Статьи и очерки
о положении, действиях
российских рабочих и профсоюзов
в турбулентное время**

**Социологический институт
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК
2016**

2016-3

31443

Б.И. Максимов

Статьи и очерки о положении, действиях российских
рабочих и профсоюзов в турбулентное время

Санкт-Петербург
2016

ББК 60.5

Максимов Б.И.

Статьи и очерки о положении, действиях рабочих и профсоюзов в турбулентное время.

Авторское издание.

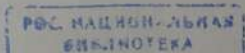
Максимов Б.И. ведущий научный сотрудник
Социологического института РАН,
канд. философских наук, 2016.

Авторское издание, перекликающееся с книгой, выпущенной германским издательством с тем же автором (Максимов Б.И. Положение, действия российских рабочих и профсоюзов в период перемен. LAP LAMBERT Academic Publishing, 2013). Авторское издание, частично переработано, дополнено современными данными, более доступно для российских покупателей, что имеет важное значение.

Автор пишет о том, как в турбулентное время 1990-х – начало 2000- и далее, рабочие как социальная группа выступали со-субъектами, активными участниками, иногда авангардом общественных преобразований, но в основном оказались объектом реформенных перемен. Показывается, как в период кризиса производства, положение рабочих резко ухудшилось по всем параметрам, социальная активность приобрела характер протеста против разрушительных изменений или оказалась подавленной. Исследовательское внимание обращается и на пассивность, формальность профсоюзных объединений, слабого использования рабочими этой легитимной и эффективной формы коллективной защиты рабочими своих социально-трудовых прав.

Для социологов, экономистов, руководящих работников, профсоюзных лидеров и для самих работников трудовых организаций.

ISBN 978-5-9907630-2-9



Содержание

Актуальность и значение тематики	
(в качестве предисловия)	4
Обобщенная характеристика изменений	
Характеристика в целом по стране	9
Положение и действия рабочих в Петербурге.....	47
Рабоче-профсоюзная жизнь	
в отдельных событиях	
Два съезда рабочих	74
Профсоюзные акции протеста	81
Черты протестных действий одной акции.....	91
Современная забастовка рабочих завода Форда	98
Методы действий докеров.....	105
Кто вел рабочих в Пикалево.....	124
Действия шахтеров Киселевска.....	149
Сопоставления и обобщения	
Черты субъектности рабочих в начале и конце 20 века	165
Юбилейный анализ событий на ВЦБК 174	
НПГ действует.....	179
Рабочие и инновации	196
Рабочие как действующие лица трансформаций	200
Библиография	218
Предложения по возрождению	
корпуса рабочих кадров.....	225

Актуальность и значение тематики (в качестве предисловия)

Как говорится в аннотации, данное издание является авторским, перекликающимся с книгой, выпущенной германским издательством с тем же автором (Максимов.Б.И. Положение, действия российских рабочих и профсоюзов в период перемен. LAP LAMBERT Academic Publishing, 2013). Основания авторского издания – переработка, перекомпоновка содержания, облегчение доступности для российских покупателей по цене книжки, что имеет важное значение в настоящее время ввиду большой разницы в ценах в зарубежных странах в отличие от России.

Данная (сегодняшняя) книга касается практически тех же вопросов, только сгруппированных по-иному. Основным содержанием остаются положение, ориентации, реальные действия рабочих, построение и деятельность профсоюзных организаций. Эта книга является, по сути, одним из продолжений предыдущего произведения, его дополнением, отражает результаты анализа изменений в последующее время, (или, наоборот, сохранение статуса кво) в названных направлениях. В общей характеристике процессов, при рассмотрении отдельных вопросов применяется методический прием: результаты исследований, выполненных автором в 1990-е, сопоставляются с данными 2000-х (по стат. данным – до 2010 г.). Тем самым анализ приобретает характер лонгитюдного исследования, позволяющего выявить тенденции изменений в положении, ориентациях, действиях рабочих, трансформаций профсоюзов (или отсутствия таковых).

Как и ранее, применяется анализ статистических данных, позволяющий построить динамические ряды, при этом используется государственная статистика и данные отдельных мониторингов, документов. Эта информация дополняется данными субъективного характера, полученными через опрос, в последнее время – в основном посредством проведения интервью. Важное место занимают собственные наблюдения автора, в течение длительного времени соприкасающегося с рабоче-профсоюзной жизнью.

Вся эта работа выполнена в Социологическом институте РАН (СПб.), частично – в рамках проводимых исследований. Автор выражает признательность институту, коллегам по работе за поддержку исследований по рабоче-профсоюзной тематике.

Одной из главных предпосылок составления этой книги является, разумеется, сохраняющаяся актуальность рабоче-профсоюзной тематики, необходимость анализа (исследования) остающихся, существующих или вновь возникающих проблем в турбулентное время, для России – периода «перестройки», реформ, трансформаций конца 20-го – начала 21-го века. Трансформации в положении и действиях (социальной активности) рабочих, в защитной деятельности профсоюзов, в социально-трудовой сфере в целом продолжают сохранять свое значение. Напомним остающиеся актуальными вопросы типа: Живы ли рабочие и профсоюзы? Можно ли ожидать от рабочих неординарных действий в соответствии с образом о них, сложившимся в предыдущую эпоху и еще не выветрившимся окончательно из общественного сознания? Станут ли профсоюзы организациями, соответствующими своему назначению? Какое значение (положительное, отрицательное) имеют рыночные трансформации в социально-трудовой сфере, какой характер приобретают трудовые отношения в различных организациях? Каковы перспективы (тренды) изменений, какова их общественная роль?

При этом вопросы вызывают интерес не только у специалистов и политиков, но и обычных граждан, часть из коих видит в рабочих угрозу своему, построенному с сомнительной легитимностью бизнесу, миру (в т.ч. в виде построек в прямом смысле слова – высящихся среди руин прежней жизни коттеджей, дворцов), часть же продолжает видеть в образе рабоче-профсоюзного движения некоего мессианского субъекта, призванного внести в жизнь принципы социальной справедливости (прежде всего – относительно себя; правда, эту роль в последнее время готовы взять на себя известные политические партии, общественные движения, так называемая «системная оппозиция»).

При всем очевидном значении социально-трудовой сферы, в последнее время происходило снижение общественного

внимания к ней; сейчас внимание повышается. О многом говорят, например, введение (возвращение) звания Героя труда, нормирования труда (по предложению премьер-министра), высказывание Президента РФ на мероприятии «Вопросы президенту» 16 апреля 2013 г. о том, что «на плечах рабочих по-прежнему держится вся страна», и что он «сам из рабочей семьи»¹. О спросе на исследование сферы трудовых отношений говорят обращения производственных организаций, государственных органов в социологические институты с заказами на проведение анализов, разработок (например, со стороны Комитета по труду и занятости населения Правительства Петербурга по вопросу разработки концепции государственной политики в сфере труда и занятости). Можно сказать, ответом на спрос является проведение недавно двух социологических конференций по трудовым отношениям, в Самаре и Петербурге², проведенная в 2013 г. конференция «Современное общество и труд»³.

Данная книжка тоже призвана внести вклад в привлечение общественного внимания к трудовой проблематике, в возвращение в социологию трудовой тематики, в понимание процессов, происходящих в сфере трудовых отношений.

Сохраняет актуальность ряд проблемных вопросов. Рассмотрение рабочих как социально-профессиональной группы, одной из основных среди экономически активного населения, занятых в экономике и в социальной структуре, социальной стратификации – каково конкретно место группы в названных структурах, каковы тенденции изменения этого места, где и как она выступает в качестве субъекта социальных изменений, а где оказывается объектом преобразований. Какое место отвели ра-

¹ Стенограмма мероприятия «Вопросы Президенту» (в телепередаче от 16 апреля 2013 г.).

² См. сборники материалов конференций «Проблемы труда, трудовых отношений и качества жизни». Самара, 2007. 386 с.; «Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества». Санкт-Петербург, 2008. 676 с.

³ Информационное письмо о Всероссийской научно-практической конференции «Современное общество и труд», 28-29 ноября 2013 г.

бочим кардинальные, в определенной степени даже радикальные общественные трансформации? Важность обращения внимания на изменяющееся место рабочих в социальной структуре показывает, в частности, В.В. Трушков⁴. Этот вопрос был затронут и нами в отклике на статью В.В. Трушкова⁵. Дело также в проблемности группы – рабочие являются одной из наиболее проблемных групп. В свое время это выразалось в существовании «рабочего вопроса»; формулировка вбирала в себя значение и проблемность группы⁶. Актуальность обращения к рабоче-профсоюзной тематике подкрепляется некоторыми выступлениями рабочих в середине 2010-х, (например, рабочих завода Форда во Всеволожске), напомнивших о себе и привлечших общественное внимание, в т. ч. СМИ к рабочей тематике.

На примере группы рабочих и сегодня можно проследить, какие трансформации произошли с работающими в результате прогрессивных по замыслам реформ, и не только в смысле уплаты неизбежной якобы «цены реформ», но и в смысле полученного результата. Рабочие в этом плане репрезентируют в значительной степени наемных работников в сфере производства. Важно проследить отдаленные результаты реформенных преобразований, проявившиеся только в постперестроечное время.

Сохраняется интерес к рабочим (в определенной мере остаточного характера) как особой социальной группе. Известно, какую роль отводила рабочим марксистская концепция, да и некоторые сегодняшние разновидности марксистов-коммунистов держат рабочих в том же неизменном образе ведущей силы исторического процесса, особенно в периоды революционных изменений (а изменения 90-х многие считают революционными). Насколько применима марксистская концепция к современным российским рабочим и к ситуации в России, особенно в неви-

4 Трушков В.В. Современный рабочий класс в зеркале статистики // СОЦИС, 2002, №3. С. 45-51.

5 Максимов Б.И. Рабочий класс, социология и статистика // СОЦИС, 2003, № С. 37-46.

6 Воейков М.И. Рабочее движение в системе общественных отношений постсоветской России // Рабочий класс и рабочее движение в России в условиях радикальных трансформаций. Под общ. ред. Д.В. Воронина. Томск: Изд-во НТЛ, 2009. С. 32-43.

данном переходе не от капитализма к социализму, а в обратном направлении? И главное – каких действий можно ожидать от «движущей силы исторического развития» в перспективе? Так сказать, могут ли новые капиталисты спать спокойно?

С актуализацией инновационного движения в стране актуализировалась и проблема участия группы рабочих в качестве со-субъекта инновационной деятельности, модернизации производства (экономики) как социально-профессиональной группы и в виде отдельных рабочих. Разумеется, они не занимаются, например, разработкой нанотехнологий. Но в то же время, по отзывам инженеров, без умелых рабочих рук невозможно реализовать производственные нововведения, да и сами токари, слесари, сборщики и т.п. способны выдвигать предложения, проекты по типу, например, не только известных кружков качества, но и широкого масштаба, касающиеся не только рабочего места, но и подразделения, всего предприятия, отрасли, экономики. Используется ли этот существенный ресурс инновационного развития?

Что касается чисто профсоюзов, то весьма актуально изучение, решение коренного вопроса о необходимом реформировании всей системы профсоюзных организаций, их ассоциаций, федераций.

Существуют и другие актуальности. Разумеется, не всех названных проблемных вопросов, по крайней мере – не всех их аспектов можно коснуться в данной книжке. Они названы здесь в стремлении показать актуальность исследования, когда общественный интерес к проблематике рабочих низок.

Есть еще один перманентный стимул личного свойства автора как давнего исследователя рабочего и профсоюзного движения, вольного или невольного его участника через исследовательскую деятельность (участие в рабочих и профсоюзных конференциях, акциях, выступления на них, просто перед группами рабочих, определенная помощь в разрешении конфликтных ситуаций и т.п.). К этому добавляется несомненная эмпатия к рабочим автора, самого бывшего рабочим. Разумеется, социологу больше пристала позиция беспристрастности, и приходилось даже слышать упреки в эмпатии к рабочим (об этом упоминается

в одном из очерков). Но автор считает своим гражданским долгом привлекать внимание к положению и настроениям большой социально-профессиональной группы рабочих. К этому есть не только долг, но и некие как бы полномочия. В 2004 г. автору довелось участвовать в юбилейных съездах рабочих, организованных профсоюзами, притом сразу в двух, проходивших параллельно, в одно и то же время, практически в одном и том же месте (очерк об этом событии имеется в сборнике). На одном из них автор был даже удостоен звания и награжден знаком «Ветеран рабочего движения». И хотя знак этот несколько странноват, как и сами съезды, все же, видимо, можно считать признанными некоторые заслуги автора перед рабочим движением и право писать о нем; если не в качестве ветерана, то, по крайней мере, причастного к нему, в т.ч. в сегодняшнем общественном устройстве, которое даже не названо толком, является, действительно, турбулентным в турбулентное время.

Обобщенная характеристика изменений

Характеристика в целом по стране

Вначале, очевидно, стоит дать общий обзор (характеристику) изменений (или отсутствия таковых) в положении, ориентациях, действиях рабочих, профсоюзов, в целом и по отдельным вопросам, трансформаций, произошедших со времени анализа, отраженного в названной книжке (примерно с 2000-го года), а также состояния рабоче-профсоюзных проблем в настоящее время. Характеристика дается по упомянутой схеме: краткое напоминание отмеченного ранее, далее – констатация наличия (или отсутствия), изменений, рассмотрение их (анализ), формулирование возможных выводов.

Одним из первых был вопрос о трансформациях самой группы рабочих по численности, составу, пониманию (определению). Отмечалось, что по численности в доперестроечные времена удельный вес рабочих среди занятых в экономике и всего населения, как известно, повышался (в 1980-е гг. доходил до 60% всего населения; с некоторыми расхождениями с мировыми тенденци-

ями в связи с запаздывающей модернизацией индустриального общества). В перестройку (1990-е гг.) число рабочих резко снизилось (примерно на 40%). Но это не было догоняющим цивилизованные страны движением. Это было следствием кризиса производства, реформенных преобразований, варварского отношения к человеческим ресурсам, растрате их, сопоставимой с юридическим толкованием этого термина (за которую – растрату – полагается соответствующая статья; но никто к ответственности, разумеется, привлечен не был). В процессе разрушения корпуса рабочих кадров значительная его часть выпала в безработные (до 15%), при этом, парадоксальным образом, наиболее работоспособная часть; многие сменили (бросили) рабочие специальности, ушли из промышленности, некоторые стали постоянными «без определенного места работы, занятия» (БОМРами, БОМЗами по нашему обозначению), без регистрации на биржах труда (табл. 1).

Таблица 1. Динамика численности рабочих среди других социально-профессиональных групп в 1990 – 2010 гг., тыс. чел.

Группы	1992	1995	2000	2005	2010	Уд. вес групп в 2010 г.
Всего занято в экономике	71500	67100	64517	66792	67577	
Руководители	6435	5770	2710	4805	5586	0,08
Специалисты	7875	19660	16223	17786	19363	0,27
Средний персонал	1787	2013	9772	15255	16200	0,23
Квалиф. рабочие						
Неквалиф. рабочие	н/д	н/д	30650	25176	22901	0,32
Всего рабочих	н/д	н/д	5918	5581	5754	0,08
С учетом безработных	45402	39656	36568	30757	28665	0,41
Рабочие со средним персоналом	н/д	н/д	40072	33010	30898	0,44
(нижняя страта)	47189	41669	46340	46012	44855	0,64

Источники: Российский стат. ежегодник. Стат. сб. 1996. Стат. сб. М.: Росстат, 1996. С. 84,86; 2011. С. 124, 126.

К 2005 г. численность понизилась еще без малого на 6 млн., к 2010 г – еще на 2 млн. При этом – в части квалифицированных рабочих. Удельный вес среди других групп стал составлять 41%. Произошло это, как и ранее, в основном за счет разрушения промышленного производства, деградации корпуса рабочих кадров, выбывания квалифицированной его части, отсутствия пополнения рядов рабочих.

Показательна картина изменений численности рабочих по отраслям промышленности, демонстрирующая динамику производства по этим отраслям. По статданным о промышленно-производственном персонале (состоящем на 80% из рабочих) видно, что к 2000 г. численность работников промышленности упала практически на 40%; произошло уменьшение численности в наиболее наукоемких отраслях, отраслях отечественного производства товаров и продуктов потребления населения, усиление сырьевого характера производства, сокращение работников обрабатывающих производств. К 2007 г. в обрабатывающих производствах в целом с 2000 г. число работников уменьшилось еще на 17%; в промышленности относительно 1990 г. осталось 54,4%, в химическом производстве – 55,7%, в производстве машин и оборудования (машиностроение и металлообработка) – 14,7%, в текстильном и швейном производстве (легкая пром-сть) – 21,5%. Отмеченная тенденция продолжалась. Об этом же говорят конкретные примеры краха отдельных предприятий, превращения целых регионов в депрессивные (например, текстильное производство в Ивановской области), продукция которых замещается импортом. В депрессивных отраслях положение рабочих приобретает характер социальной катастрофы ввиду отсутствия работы (занятости, рабочих мест), источников существования, ухудшения всей социальной инфраструктуры. Соответственно, с падением числа занятых в отраслях, уменьшается в них и производство продукции. Некоторый подъем начинается лишь к 2005-2010 гг. (табл. 2, 3).

Таблица 2. Динамика численности промышленно-производственного персонала по отраслям промышленности (обрабатывающего производства), тыс. чел.*

Отрасли промышленности	1990	2000	2000 к 1990, %
Промышленность в целом	17007	1044	61,4
Электроэнергетика	404	672	166,3
Топливная пром-сть	658	579	88,0
Черная металлургия	664	585	88,1
Цветная металлургия	405	451	111,4
Химическая и нефтехимическая	919	692	75,3
Машиностроение и металлообработка	7496	3524	47,0
Электротехническая	403	213	50,1
Станкостроительная и инструментальная	207	90	43,4
Приборостроение	553	121	21,8
Автомобильная	602	482	80,0
Тракторное и сельхозмашиностроение	378	143	37,8
Лесная и деревообрабатывающая	1539	936	60,8
Строительных материалов	918	558	60,8
Легкая промышленность	1997	714	35,7
Пищевая промышленность	1284	1215	86,7

Источники: Труд и занятость в России. Стат. сб. М: Госкомстат России, 199. С. 67; Там же, 2001. С. 67. Российский статистический ежегодник. 2008. С. 387-429. Расчет автора.

Таблица 3. Производство отдельных видов продукции по некоторым отраслям

Отрасли, продукция	1990	2000	2007
Добыча полезных ископаемых: угля, млн. т.	395	258	314
нефти, млн. т.	506	313	437
Металлургическое производство: чугуна, млн. т.	59,4	44,6	51,5
Производство машин и оборудования: металлорежущие станки, тыс. шт.	74,5	8,9	5,1
тракторы, тыс. шт.	92,6	6,9	7,7
Производство электрооборудования: генераторы, тыс. шт.	3875	1527	н/д
электродвигатели, тыс. шт.	2000	598	903
Производство транспортных средств: грузовой автотранспорт, тыс. шт.	665	184	258
Производство пищевых продуктов: мясо, тыс. т.	6484	1193	2561
молоко, млн. т.	20,8	6,2	10,5
Производство кожи, изделий из кожи: обувь, млн. пар	385	32,9	54,2

Источники: Российский статистический ежегодник. 2006. С. 391-433; 2008. С. 387-405.

*Примечание: В табл. 2 даны данные только до 2000 г. ввиду несопоставимости группировки обрабатывающих производств, введенной Росстатом после 2000 г. По новым наименованиям

видно, что тенденция уменьшения численности промышленно-производственного персонала по отраслям сохраняется. Так, например, к 2007 г. контингент обрабатывающих производств в целом составляет 9259 тыс., производства машин и оборудования – 1109 тыс., химического производства – 512 тыс., текстильного и швейного производства – 431 тыс., обработки древесины и изделий из дерева – 340 тыс.⁷

По характеристикам, качествам состава отмечалось снижение уровня квалификации рабочих в результате разрушения систем их подготовки, повышения квалификации, уменьшение степени стабильности, ориентации на постоянную работу, основательное ее усвоение; ухудшение возрастного состава (молодые частично оказались в безработных, преобладающим стал старший возраст). Произошло повышение уровня образования, грамотности, общей культуры в результате долговременной тенденции, частично за счет перехода в рабочие служащих, ИТР с высшим образованием (в кризисные годы). Ухудшилось такое важное качество рабочих как отношение к труду, предприятию, типичной стала позиция неуверенности в работе, отсутствия ориентации на «кадровую работу». Эти тенденции сохранились и к концу 2010-х. Только за 5 лет, с 2003 по 2008 г. подготовка квалифицированных рабочих сократилась на 10%. Несмотря на призывы «восстановить» систему начального профессионального образования, увеличить подготовку рабочих кадров, число выпускников с 2001 по 2010 г. уменьшилось по профессиям промышленности с 230,9 тыс. 174,5, в т.ч. по профессиям производства черных и цветных металлов с 2,1 до 1,5 тыс., химического производства с 1,0 до 0,4 тыс., металлообработки с 117,7 по 95,9 тыс., легкой промышленности с 67,7 до 32,4 тыс.⁸ В обрабатывающих производствах доля рабочих возраста 50-60 и более лет велика, достигает до 27,4%, представляет рекордный уровень среди других видов экономической деятельности⁹.

⁷ Российский стат. ежегодник. 2006. С. 391-433; 2008. С. 387-429.

⁸ Российский стат. ежегодник. 2011. С. 224.

⁹ Труд и занятость в России. Стат. сб. 2009. С. 77, 358.

Названные процессы привели к деградации корпуса рабочих кадров и появлению острого дефицита квалифицированных рабочих.

В то же время надо отметить, что, при всех утратах и социальных травмах по П. Штомпке, группа рабочих не сошла на нет, до ничтожной, малозначимой величины, как торопятся объявить некоторые деятели, принимая тенденцию за состоявшийся факт, составляет более 40% занятых в экономике, в промышленно-производственном персонале – около 80%, а с учетом безработных – более 40%. Если взять рабочих вместе со сходными специальностями (средним персоналом), то образующаяся «нижняя страта» социальной стратификации (базовое пояснение этого – ниже) имеет удельный вес в 2010 г. 64%. Из этого следует, что об исчезновении рабочего класса в России говорить пока не приходится, хотя дальнейшее уменьшение численности – вполне вероятно, и не в виду перехода к «экономике знаний», а просто разрушения промышленности. Производство в стране остается в основном индустриальным, заявляемое «общество знаний» еще не наступило.

Существенные изменения можно отметить в понимании группы рабочих (как другими исследователями, так и в нашем собственном). Уже тогда мы отмечали ограниченность наиболее распространенного, можно сказать упрощенного определения, применяемого до сих пор. Это определение по одному критерию – характеру труда, а внутри него – по параметру физического труда. Так, у Э. Гидденса рабочие – это «люди, занятые физическим трудом»¹⁰. И все. Физический труд, в различных формулировках, повсеместно ставится во главу угла. В «Большом толковом социологическом словаре» рабочие – это «лица ручного труда»¹¹ (даже станочники выпадают). Другое простое определение на практике – по профессиональной принадлежности. Это работающие по профессиям, отнесенным к рабочим (по тарифно-квалификационному справочнику, по рабочей сетке).

¹⁰ Гидденс Э. Социология. М.: Эдиториал УРСС, 1999. С. 210.

¹¹ Большой толковый социологический словарь (collins). Том 2. М.: Вега-Аст, 1999. С. 118.

К упрощенным, даже примитивным, метафорическим можно отнести выделение по характеру (даже одному цвету) одежды – «синие воротнички» (хотя бывает и зеленая спецодежда). Профессиональное деление употребляется и в статистике.

Однако одного признака и именно качества труда в физическом выражении уже явно недостаточно, в т.ч. потому, что во многих случаях и в возрастающей степени доля физического труда в деятельности рабочих снижается, умственного – возрастает, становится доминирующей (к примеру, в работе наладчика, оператора с танков с ЧПУ доля умственного труда явно преобладает). Да и ранее труд рабочих при машинах, механизмах, станках нельзя было назвать чисто физическим. А главное – доминирующее значение имеют не физические, а социально-экономические характеристики труда, положения рабочих. Они отмечаются уже в марксистских определениях, где рабочие – это класс наемных работников, лишенных средств производства, вынужденных жить продажей рабочей силы (и подвергающихся (капиталистической) эксплуатации). Здесь подчеркивается наемность труда и лишение рабочих средств производства, следствием чего и является существование за счет продажи рабочей силы. Такая группа имела обозначение пролетариата. Современный социологический энциклопедический словарь под ред. Г.В. Осипова сохраняет названное определение, показывая, очевидно, тем самым его актуальность (только отбрасывает упоминание о всемирно-исторической, революционной роли рабочего класса)¹². В социальной стратификации главными критериями становятся уровень дохода, образования, наличие своего дела; по этим критериям рабочие попадают в разные страты, концентрируясь у Т.И. Заславской в «базовом» и «нижнем» слоях; при этом имеющие среднюю и высокую квалификацию попадают в базовый слой, неквалифицированные рабочие – в нижний, вместе с занятыми исполнительским трудом по найму пролетаризованной интеллигенцией, крестьянами, низовыми работниками торговли и сервиса. По взглядам автора, в настоящее время надо использовать несколько критериев при подчеркивании, что только совокупность кри-

¹² Социологический энциклопедический словарь. / Ред.-коорд. Г.В. Осипов. М.: Норма, 1989. С. 284.

териев позволяет надежно отличать рабочих от представителей других групп. Это: 1) Характер, содержание труда, соотношение физического и умственного труда (технологический аспект); 2) Вид и уровень профессиональной подготовки, квалификации, начальное, профессиональное или среднее специальное (образовательный аспект); 3) Положение, роль в системе социально-трудовых отношений, в производстве и обществе в т.ч. уровень материального благосостояния (социально-экономический и политический аспект); 4) Социальная идентификация, групповое (классовое) сознание, степень идентификации с группой рабочих (субъективный аспект).

Важно подчеркнуть, что названные критерии шкалируются, соответственно, соотношение физического и умственного труда может быть разным, образование даже высшим, рабочие могут быть сугубо наемными исполнителями или включенными в организацию своего труда, вовлеченными частично в управление производством, с различным уровнем профессиональной идентификации.

На практике рабочие 1990-х – начала 2000-х по названным критериям оказались в основном в нижней части шкал, и в социальной стратификации попадают в «нижнюю (но не в «низшую») группу (страту, класс), располагающуюся под «средним классом». Изменения произошли в сторону увеличения сугубой наемности, исполнительности труда, исключенности из управления, из собственности, ухудшения положения, осознания себя «задвинутыми», отчужденными.

Ключевым моментом выступает изменение понимания в аспекте соотношения рабочих с другими социально-профессиональными группами, состав группы в этом плане. При доминировании социально-экономических характеристик труда, главным критерием (из названных выше) является наемность. Рабочие предстают, прежде всего, как наемные работники, при этом у них наемность, как отмечалось, так сказать, сугубая, предполагающая чисто исполнительский характер труда, исключая участие в принятии решений, в управлении (за исключением специальных программ по обогащению содержания труда, вовле-

чению рабочих в участие в управлении). По этой характеристике, прежде всего, рабочие смыкаются, пересекаются с другими группами «нижнего класса», в статистике отделяемыми от рабочих (операторы, аппаратчики, машинисты, продавцы, водители, охранные, работники жилищно-коммунального хозяйства и др.), близко расположенными служащими, некоторыми представителями специалистов, также имеющими преимущественно исполнительский характер труда (хотя, возможно и не физического). По другим, прежде всего, социально-экономическим характеристикам, применяемым при социальной стратификации, таким как уровень материального благосостояния, образования, профессиональной подготовки, наличие своего «дела», степени отчужденности, зависимости от работодателя и т.д. рабочие также смыкаются со сходными группами, или, иными словами - другие социально-профессиональные группы сближаются (соприкасаются) с рабочими. Например, представители группы служащих реально, не только теоретически, почти по марксизму, в «переходный период», переходят (опускаются) в ряды рабочего класса. Образуется конгломератная группа, состоящая из представителей разных профессий, имеющих сходный статус; ядром группы являются рабочие, а среди них, в свою очередь, фабрично-заводские рабочие как классический тип промышленного рабочего. Группа, как отмечалось, подходит под понятие пролетариата (неопролетариата), политизированное и в настоящее время почти не употребляемое, хотя К. Маркс под пролетариатом имел в виду не профессиональную группу, да и относительно рабочих тогда применялось широкое понимание. Это последующие марксисты свели пролетариат к профессиональной группе фабрично-заводских рабочих.

Сближение групп можно толковать как растворение группы рабочих и, соответственно, движение к ее исчезновению как специфической общности. Мы полагаем, что идет другой процесс - упомянутого смыкания родственных групп «нижнего» стратификационного слоя, названное образование конгломератной общей группы, подпадающей под понятия «неопролетариата», «нео рабочих», «лабореров», «воркеров».

Можно эту группу называть рабочими (неорбочими), как расширительно понимали рабочих ранее; во всяком случае, стоит рассматривать и классических фабрично-заводских рабочих в составе общей группы, а саму эту группу видеть в качестве «нижнего слоя» (класса).

Одна из отличительных черт группы – большая, сравнительно, субъектность (в плане социальной активности).

Реальное проявление общности составных групп, представителей групп нижнего класса происходит в акциях протеста (совместное выступление разных, нескольких групп, подгрупп, в ориентациях на протест (у групп сходный уровень готовности участвовать в акциях протеста), в идентификации, соотнесении себя с нижним социальным слоем.

К такому толкованию приходят как российские, так и зарубежные авторы (З. Бауман, В.Л. Иноземцев, М.И. Воейков, М.Н. Макарова, упомянутая Т.И. Заславская, поместившая рабочих, как отмечалось, в «базовом» и «нижнем» слоях, при этом вместе с занятыми исполнительским трудом по найму пролетаризованной интеллигенцией, крестьянами, низовыми работниками торговли и сервиса). М.Н. Макарова, обобщая взгляды зарубежных авторов, отмечает: «Все большая часть наемных работников пополняет ряды нижнего слоя, «пролетаризуется». В результате термин «рабочий класс» становится синонимом термина «нижний класс и подразумевает обозначение... представителей наемного труда, независимо от его характера»¹³. Это и трактуется как расширение рабочего класса за счет других социальных групп в условиях изменения характера труда, его условий, положения работников. Идентификация рабочих все более смыкается с ценностными системами других групп наемных работников. В этой группе постоянно сохраняется угроза безработицы, состояние депривации, отчуждения¹⁴.

Следствия из отмеченного явления – группа, в составе

13 Макарова М.Н. Образовательный потенциал рабочих: проблемы воспроизводства. Ижевск: Издательский дом «Удмуртский Университет», 2003 С. 100-101.

14 Там же.

которой находятся рабочие, не исчезает (и не исчезнет); нижний слой (класс) широк, с включением рабочих составляет более половины занятых в экономике; «нижняя группа» (класс) является оппозиционной по своей природе, противостоящей высшему слою (элите) и отчасти – среднему классу. С учетом этого подхода тем более не идет речь об исчезновении рабочего класса.

На втором месте (в кн. 2004 г.) был вопрос о положении группы рабочих, об его изменениях в 1990-е гг. Отмечалось, что положение рабочих резко ухудшилось, практически по всем параметрам.

Занятость стала кризисной, при этом кризисной хронически. Число рабочих, прошедших в 1990-е состояние полностью или частично незанятого, сопоставимо с общей численностью рабочего класса. Даже дефицит рабочих кадров не ликвидировал безработицу в их рядах (в основном, структурную). При дефиците распространение получили переработки, которые работодатели практикуют вместо повышения цены труда, вынуждая работать сверхурочно, нередко без повышения тарифа, до 10 и более часов в смену; рабочие идут на переработки, чтобы сделать «приличную зарплату». Число рабочих, использующих вторичную занятость, доходило до 1/3, в 2007 г. квалифицированные рабочие отмечают (55%), что из общего заработка в 9827,9 руб. 5499,1 руб. они получили за дополнительную работу, неквалифицированные, соответственно, из 4733,3 - 2383,3 (50%)¹⁵.

К 2010 г. произошли улучшения в положении по отдельным направлениям в т.ч. в аспекте занятости, но в целом тенденция абсолютного и относительно других групп ухудшения положения сохранилась.

В начале 2000-х занятость стала менее кризисной, хотя и остается неустойчивой, сопряженной с неполной занятостью. Безработица сохранилась и к 2010 г, несмотря на дефицит кадров (табл. 4).

Таблица 4. Безработица в начале 2000-х гг., в процентах

Безработные	2000	2005	2010
Руководители	5,7	2,8	2,9
Специалисты	5,0	3,5	4,0
Работники среднего уровня квалификации	7,2	4,4	4,4
Квалифицированные рабочие	10,9	7,0	7,3
Неквалифицированные рабочие	11,5	9,9	10,5

Источник: Российский статистический ежегодник. 2011. С. 133-135.

Увеличилось число «рабочих-невидимок», принятых без оформления трудового договора. Вице-премьер правительства РФ О. Голодец отмечает, что в стране половина работающих нигде не числится, т.е. работает без оформления трудового договора и не только всю зарплату получает в «сером виде», но и при несчастных случаях на производстве не получает никаких компенсаций. А такие случаи нередки и весьма драматичны¹⁶.

Условия труда повсеместно ухудшились вследствие разрушения систем охраны труда, политики работодателей экономии на здоровье работников. К 2010 г., по статданным, положение по условиям труда сохранилось, хотя минули кризисные годы, и должно бы быть улучшение. Его отсутствие объясняется пренебрежением к условиям труда, сохранению здоровья, при этом в позиции не только работодателей, но и

¹⁶ Конкретный пример (из интервью). Рабочий поступил в строительную организацию. С руководством «договорились», что никаких бумаг оформлять не будут. Поручкой служит слово начальника. Все шло хорошо, стороны были довольны, пока не произошел несчастный случай – рабочий упал с лесов на уровне 4-го этажа, повредил позвоночник. Но несчастный случай на производстве никак не был оформлен. Администрация заявила, что данный рабочий у них не числится, не работает, этот человек просто зашел на стройку к знакомым и, не зная техники безопасности, выпал по своей вине. Рабочий стал инвалидом, но никаких компенсаций не получил, в суд обращаться не стал, в т.ч. потому, что «товарищи по работе» свидетелями выступать отказались.

самих работников (рабочих).

Наиболее проблемным вопросом положения рабочих оказалась оплата труда. Кроме злополучных задержек заработной платы, произошло падение ее уровня до 35-40% от дореформенного размера. Зарплата рабочих стала на 1/3 ниже таковой у служащих, не говоря уж о руководителях), устойчиво низкой в соотношении с основными индексами жизни, особенно с субъективной нормой оплаты (которую можно считать «достойной оплатой», упоминаемой в декларациях МОТ, Конституции РФ) (табл. 5).

Таблица 5. Зарботная плата в 1990-е – начале 2000-х гг.

Годы	Рабочих (тыс. руб., с 1998 г. – руб.)		Отношение заработной платы рабочих к:		
	Всех промышлен ных	Машино строения, металло- обработки	зарпла- те слу- жащих	прожиточ- ному минимуму	Потребительской корзине (в СПб)
1992	6,6	4,9	0,7	3,1 – 2,3	0,5
1993	60,1	46,1	0,7	2,6 – 2,0	0,4
1994	211,7	163,8	0,6	2,2 – 1,6	0,4
1995	480,1	373,6	0,6	1,6 – 1,2	0,4
1996	780,4	593,8	0,6	1,9 – 1,4	0,6
1997	937,9	725,7	0,6	2,0 – 1,5	0,6
1998		838			
1999	1062		0,6	1,9 – 1,5	0,4
	1581,6	1393,5			
2000	2359,7	1848,4	0,5	1,6 - 1,4	0,4
2005	6681	н/д	0,5	1,5	0,5
2009	14280	н/д	0,9	2,2	н/д
			0,6	2,7	н/д

Источники: Труд и занятость в России, 1999, с. 316, 319.; 2001, с. 361; Российский статистический ежегодник. 2011. С. 157. Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. Информационный бюллетень. 1998, № 1, с. 69; 1999, № 1, с. 65; 2000, № 1, с. 69; 2001, № 1, с. 66; Вестник общественного мнения. 2007. №2 (94). С. 104; 2008. № 2 (96). С. 94; Справка Госкомстата России; Расчет автора.

К 2010 г. по номинальным данным (которыми чаще всего оперируют) зарплата рабочих выросла в несколько раз, но по данным о реальной заработной плате увеличилась только на 7,2% сравнительно с 1991 г., соотношение со служащими, специалистами, с прожиточным минимумом, с потребительской корзиной остается практически таким же.

Наиболее наглядно это было видно по среднему доходу, вернее всего отражающему материальное положение семей рабочих (табл. 6).

Таблица 6. Среднедушевой доход в семьях рабочих

Годы	Средне- душевой доход, тыс. руб.	Доля среднедушевого дохода:		
		в ПМ	в потребитель- ской 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	0,58 - 0,46*	0,15	0,28
2001	1032	0,51	0,19	0,25
2007	5303	1,37 - 0,71*	н/д	0,37
2008	5230	1,13 - 0,81*	н/д	0,32

Источники: Российский статистический ежегодник.

2000; 2011. С. 157; Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. Информационный бюллетень. 1998, № 1, с. 69; 1999, № 1, с. 65; 2000, № 1, с. 69; 2001, № 1, с. 66; Вестник общественного мнения. 2007. №2 (94). С. 104; 2008. № 3. С. 94. Расчет автора.

*По статистическим и мониторинговым данным

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 С. 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.)¹⁷.

В 1990-е правилом стало лишь частичное использование права на отпуск или неиспользование его совсем. Из форм социального страхования в начале 2000-х «листки нетрудоспособности» использовали «всегда» - 26% опрошенных рабочих, остальные либо «в отдельных случаях», либо «опасаются использовать». Даже выплата пособий по беременности, родам для женщин отмечается в 77% случаев. К 2010 г., по материалам интервью, такая практика в целом сохранилась.

Повышение квалификации отмечали только 11,5% респондентов. Участие в управлении практически сводилось на нет.

Из рабочих 13% отмечали, что они попадали в ситуацию унижения морального достоинства со стороны работодателей «часто», 33% - «иногда» (в сумме 46%). Материалы интервью

¹⁷ Труд и занятость в России. 2005. С. 461, 463

подтверждают сохранение и этих практик.

Все это и привело к деградации корпуса рабочих кадров (как в качестве рабочей силы, так и социального субъекта).

Следующим вопросом в 2000 г. было субъективное восприятие положения, ориентации на действия. Показывалась острота восприятия лишений по отдельным параметрам положения.

Неполная занятость, опасность (страх) потерять работу, процесс сокращения кадров переживаются рабочими, пожалуй, острее всего. При этом охватываются такими переживаниями не только жертвы сокращений, но и рабочие, которых это непосредственно не коснулось. «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 удастся сводить концы с концами.

У рабочих снижается уровень притязаний и – парадоксальным образом – чувства солидарности. Рабочие становятся покладистыми, думающими «о себе в первую очередь». Сам процесс сокращений воспринимается буквально болезненно. Собрания, на которых определялись кандидатуры на увольнение, проходили в тягостной атмосфере. Объявление фамилии человека переживалось как психологическая травма. Женщины начинали плакать, мужчины – ругаться (но в порядке выражения эмоций, не более). В интервью приводились примеры, когда услышавшие свое имя в роковом списке, «старели прямо на глазах». Остающиеся (оставленные) отмежевывались от сокращаемых, увольняемые, в свою очередь, не ждали поддержки ни от кого; вместо «солидарности в несчастье» между теми и другими появлялось отчуждение. Безработица нанесла самый сильный удар по статусу рабочих. Вместо уверенных в себе, нередко бравирующих своей незаменимостью, появились 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 обзлѣнными на весь мир.

По известным данным исследований безработицы, нахождение в положении незанятого оказывает отрицательное влияние не только на социальный статус, но и общее психологическое состояние и даже интеллект человека. Отмечается высокий уровень тревожности, снижение социального интеллекта, трудоспособности, ухудшение общего социального самочувствия^{18 19 20}.

В оплате труда, как известно, наиболее острую реакцию вызывали задержки заработной платы.

Как рабочие оценивали уровень оплаты труда, показывает таблица по данным Самарского мониторинга социально-трудовой сферы промышленности области (табл. 7).

Таблица 7. Устраивает ли уровень оплаты труда (% от числа опрошенных), 2003 г.

	Рабочие				Специалисты	Др. категории
	1-3 разр.		4-6 разр.			
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

18 Гелета И.В. Рынок труда и социально-экономическое поведение: опыт социологических исследований // Рос.общ-во и социология в 21 веке. М.: Альфа-М, 2003. Т.1. С. 390-391.

19 Логвинова Н.Ю. Н.Ю. Социально-психологическое исследование украинских безработных. Там же, с. 393-394.

20 Баландин А.М. Н.Ю. Социально-психологическое исследование украинских безработных. Там же, с. 393-394.

Источник: Мониторинг социально-трудовой сферы промышленности

Самарской области, 1 кв. 2001 г., 2003 г. (рукопись).

При низкой удовлетворенности отдельными сторонами работы, интегральная оценка положения была скорее даже положительная, чем отрицательная, особенно у квалифицированных рабочих. При этом она имела тенденцию к повышению. Правда, перевес положительных оценок невелик, степень удовлетворенности можно характеризовать как «умеренно положительную», и все же...(табл. 8).

Таблица 8. Удовлетворенность в целом своей нынешней работой (% от опрошенных)

Оценки	Рабочие				Специалисты, 2003 г.	Др. категории, 2003 г.
	1-3 разр.		4-6 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, чем нет	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

Источник: Самарский мониторинг, 1 кв. 2001 г., 2003 г.

В интегральной оценке положения трудности, лишения рассматриваются 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» общепотребительна.

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».

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

Касательно ориентаций на действия можно говорить об их отдельных видах, их иерархии, значимости (предпочтениях). Представление дает таблица 9.

Таблица 9. Какой способ действий предпочтут рабочие при решении трудных вопросов (число отметивших, в %)

Обратиться к непосредственному руководителю	60
Можно надеяться только на себя	58
Обратиться к владельцам, администрации всего 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, провести акции протеста		4

Источник: собственный опрос

В первую очередь таблица говорит о распространении индивидуалистического подхода, во вторую – о преобладании ориентаций пассивно-приспособительного характера, доминировании настроения 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 ВЦИОМа (центра им. Левады). По данным ВЦИОМа, готовность рабочих участвовать в акциях протеста (в сопоставлении с таковой у других социальных групп) является достаточно высокой, устойчивой в течение длительного времени, хотя и снижающейся постепенно, но отнюдь не исчезающей (табл. 10).

Таблица 10. Готовы лично участвовать в акциях протеста (доля опрошенных, в %)

	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2007
2008							
Рабочие	35,5	31,8	28,7	35,0	27,4	22,7	20
19							
Служащие	30,9	29,1	13,1	31,8	16,9	20,1	15
13							
Специалисты	23,7	20,1	16,7	30,4	17,4	20,8	19
13							
Руководители	18,5	14,8	18,6	17,0	18,7	11,6	12
25							

Источники: Экономические и социальные перемены. 1993, № 1, с. 67; 1995, № 2, с. 79; 1999, № 1, с. 70; 1999, № 3, с. 77; 2000, № 1, с. 69; 2001, № 1, с. 65; 2002, № 1, с. 70; 2003, № 1, с. 94. Вестник общественного мнения. 2007, № 2 (94). С.102; 2008, № 5 (97). С.93.

К 2010 г. ориентации на протест снижаются, но не исчезают совсем, в значительной степени сохраняются. По материалам интервью, установки на протест могут резко меняться при изменении ситуации, например, при появлении повода для выступления, возникновении конфликта, вовлечении в него всего трудового коллектива (соответственно и сам протест может появляться «мгновенно», как бы внезапно).

Одним из главных вопросов было рассмотрение реальных коллективных действий рабочих, в т.ч. в форме рабочего движения.

К компонентам рабочего движения (РД) мы отнесли не только реальные действия, но и субъективный настрой, ориентации на действия, и деятельность рабочих организаций. Субъективный настрой не всегда включают в движение и выделяют его как компонент. Однако в различных парадигмах элементы сознания включаются как когнитивный, аффективный компонент, «эмоциональное возбуждение», «социальное беспокойство», «социальное нетерпение», «осознание и артикуляция проблемы», «генерализованные убеждения», «осознанные цели»^{21 22}. Дж. Мак-Карти и М. Залд вообще все движение понимают как «совокупность мнений и представлений людей, в которых выражено стремление к изменению социальных условий»²³. Наличие субъективных установок, готовности к действиям уже говорит о существовании РД.

Реальные действия, которые можно отнести к проявлениям рабочего движения в качестве основного компонента, отличаются, прежде всего, коллективностью,

²¹ Здравомыслова Е.А. Парадигмы западной социологии общественных движений. СПб.: Наука, 1993. С. 16-19., 23-26, 31, 69, 142-143.

²² Там же. С. 69., с. 104

²³ Там же. С. 65. 105

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 приобретшие массовый характер). Основной отличительный признак – это действия, направленные на защиту интересов, изменение (улучшение) условий, возможно, и сохранение положения, сопротивление его ухудшению, удержание позиций; имеющие характер протеста, содержащие элементы борьбы, сопротивления, принадлежащие к действиям конфликтного характера, представляющие собой мобилизацию существующего недовольства.

В рабочее движение включается широчайший спектр действий. Это, прежде всего, разнообразные протестные акции – по поводу оплаты труда (ликвидации задержек заработной платы, ее индексирования, повышения, в связи с заключением тарифных соглашений), обеспечения работой, условий труда, трудового законодательства и т. п. Это выступления отдельных групп рабочих, коллективов предприятий, объявление предзабастовочного состояния целой отрасли, различные пикеты, митинги, шествия, классические забастовки, деятельность по отстаиванию своих прав через профсоюзы, в форме переговоров с работодателями, органами власти, установление того или иного контроля за расходованием финансовых средств на предприятии и т.п.

Деятельность рабочих организаций, конечно же, представляет собой разновидность, одну из форм реальных (коллективных) действий рабочих. По одной из точек зрения, наиболее классическими «движенческими» считаются даже именно спонтанные, неорганизованные (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 (зачинщиками), стимуляторами, если можно так выразиться, действий (выступлений, акций, в т. ч. забастовок), организаторами, координаторами активности,

формулировщиками и предъявителями требований, хранителями коллективных («генерализованных») убеждений, идей (пока не дорастающих в России до целостной системы взглядов, идеологии), 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 сохранение рабочего движения. Особенно важная роль принадлежит политическим организациям.

Эти положения сохраняют свою силу и в настоящее время.

Большой интерес имели (теоретические) представления о потенциальной роли, задачах и целях российского РД 1990-х гг. (периода радикальных трансформаций). Эти представления оказались противоречивыми. Практически все авторы сходились в том, что рабочему движению в принципе принадлежала важная роль в изменениях 1990-х гг. Но какова она по характеру – здесь взгляды расходились.

Известная группа специалистов, работавших ранее в академическом институте (ИМРД), 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», т. к. о переходе к какому-то другому, обновленному социализму, не говорилось²⁴.

Верные рабочему классу, но ярые противники советского тоталитаризма, Г. Я. и Б. В. Ракитские, отводили рабочим

²⁴ Гордон Л.А. Очерки рабочего движения в постсоциалистической России. М., 1993. С. 30, 58.

еще большую роль в переменах 90-х годов, 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»²⁵, и показывали, что внедрение в России **дикого** капитализма происходит именно ввиду слабости рабочей оппозиции²⁶.

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 осязаемое влияние на курс социальных преобразований; в лучшем случае он влиял на выбор средств и темпы перемен, но никак не на их направление»^{27 28}.

Участники движения «Альтернативы» (как и другие социалисты), будучи убежденными в социалистической направленности рабочего движения, высказывают разное понимание социализма, который может выступать целью борьбы рабочих. Так, О. Смолин говорит о «демократическом социализме»²⁹. М. Воейков полагал, что в настоящее время наиболее приемлем «рыночный социализм», хотя и не

25 Ракитская Г.Я. Состояние рабочего движения и перспективы России //

Рабочая политика. 1995. № 2. С. 18-19.

26 Там же. С. 19. 117

27 Мандель Д. Революция, контрреволюция и рабочий класс России. М, 1997. Препринт. С. 2-3.

28 Mandel D. The Former "State Socialist" World. Black Rose Books. Montreal/New York/London. 1996. P. 32-33.

29 Смолин О. Демократический социализм 21 века: надежды и преграды // Альтернативы. 1998. , № 2. С. 4-18.

являющийся идеалом³⁰.

Ортодоксальные коммунисты как продолжали, так и продолжают твердить неизменные положения о революционности, ведущей роли рабочего класса, его историческом предназначении и т. п.; повторять это и в период кардинальных реформ в России, словно не замечая сильнейших изменений, произошедших и в обществе, и в самом рабочем классе, в частности, опыт реального социализма, шоковой терапии, крушения классовой идеологии.

В настоящее время важно понять, с какими представлениями (о целях рабочего движения) подошли рабочие к началу 2000-х гг., после многих лет развития своей социальной активности. По результатам нашего опроса, ответы на открытый вопрос «Как вы полагаете, в чем состоят коренные (стратегические) интересы рабочих, чего нужно добиваться посредством совместных действий?» были знаменательными. Основной ответ (52%) – это отсутствие ответа, т. е. большинство опрошенных не имеет **никаких** представлений о целях действий рабочих или не захотели их высказать (не задумывались, затрудняются сформулировать и т. п.); можно выразиться так, что в головах более половины рабочих пусто на предмет целей. И это очень много значит. Можно отметить дифференциацию рабочих по данному качеству. Из шахтеров дали ответ 73%, из рабочих петербургских предприятий – около 50%, из рабочих Самары – не более 40% (таблицу ввиду громоздкости не приводим).

У имеющих представление 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 (правда, и ее упомянули только 44% от числа опрошенных). Далее, примерно на одном уровне идут условия труда (14%), обеспечение работой (занятость) (10%), реализация социально-трудовых прав (12%), улучшение жизни в целом (9%). Можно отметить, что здесь рабочие показывают все же осознание своих прав, правда, уровень осознания при этом низок. Совершенно незначительное место занимают такие цели,

³⁰ Воейков М.И. Споры о социализме. М.: Эконом. Демократия, 1999. С. 40-43.

как участие в управлении производством (2%), и даже повышение квалификации, профессиональный рост (1,5%).

В целом спектр установок ограничивается задачами экономического, тред-юнионистского характера.

Практически отсутствуют цели политического характера; только один человек назвал смену существующего строя (если не считать «добиваться стабильности в государстве»).

Из материалов предпринятого опроса «лидеров мнений» видна распространенность такого представления как «Заставить хозяев делиться... Дать и работягам достойную жизнь». Это представление: «делиться», «добиваться своего места под солнцем», своей доли в доходах, места в общественной жизни (например, шансов на получение образования для детей), без кардинальных социально-политических перемен, взятия на себя ответственности за все происходящее, управления (власти) – рассматривается как задача первого порядка, хотя и стратегическая. На следующем этапе, по высказываниям респондентов, 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., называемых коммунистами). При всем этом ориентации на политический переворот и в будущем не просматриваются (ввиду, главным образом, отсутствия представления о модели общественного устройства, которой можно было бы заменить установившийся режим).

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

Такие представления сохраняются и в настоящее время, только сейчас они редко артикулируются ввиду отсутствия широких выступлений рабочих.

Был рассмотрен вопрос об этапах российского рабочего движения в 1900-е – начале 2000-х, выделены эти этапы. По нашим представлениям, это «вспышка рабочего движения», «переходный» его этап, спад и одновременно становление

РД, период современного рабочего движения. В настоящее время РД находится в основном в фазе потенциального, латентного социального конфликта (по нашей метафоре – в виде пороховой бочки в основании общественного устройства, могущей взорваться при резком ухудшении положения рабочих или появления повода (спускового механизма), не всегда соразмерного реакции на него.

Представление о спектре (формах) и удельном весе наиболее распространенных протестных действий в начале 2000-х дает таблица 11.

Таблица 11. Формы протестных действий

Формы действий	Удельный вес (в %)
Забастовки	33
Голодовки протеста, в т. ч. 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 (обращения в суды, захват морских судов, угроза «взорвать шахту», самоубийства и т. п.)	8

На первом месте стоят забастовки. Их удельный вес наибольший (относительно других форм). Но он не велик, если учитывать, что это самая эффективная, в принципе, форма. И она должна бы составлять основную часть (а не 1/3).

Уровень и динамику забастовок отражает таблица 12. Здесь мы выделяем из общего числа забастовки в тех отраслях, где наиболее вероятно участие рабочих.

Таблица 12. Забастовки в 1990-е – начале 2000-х гг.

Годы	Всего, число предприятий	Промышленность	Строительство	Транспорт (и связь)	Итого по выделенным отраслям	Число участников, тыс. чел.*
1990	260	199	10	10	229	87,9
1991	1755	324	16	44	384	168,7
1992	6273	63	14	68	145	53,6
1993	264	176	45	13	234	118,7
1994	514	209	8	8	225	117,6
1995	8856	220	11	25	256	158,8
1996	8278	527	34	28	580	379,9
1997	17007	272	38	84	394	209,9
1998	11162	228	24	34	286	132,3
1999	7285	21	5	6	32	10,8
2000	817	7	-	4	11	4,2
2005	25758	1	1	1	3	84,6
2006	8	3	-	1	4	1,2
2007	7	3	-	4	7	2,9
2008	4	1	1	-	2	1,9
2009	1	-	-	-	-	0,01

Источник: Труд и занятость в России: Стат. сб./Госкомстат России. М., 2001. С. 261; Российский статистический ежегодник. 2011. С.149; Труд и занятость в России. 2009. С. 301.

*До 2000 г. – по выделенным отраслям.

С 2000 г. в отраслях, где наиболее вероятно участие рабочих, забастовки исчислялись единицами; в 2004-2005 гг. вспышку дали организации образования, здравоохранения; в последние

годы, когда в этих организациях не состоялись забастовки, общее их число последних стало мизерным. Протестная активность рабочих ушла в демонстрационные, страдательные формы, но и их число с участием рабочих тоже сократилось.

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

Специфической формой протеста, когда люди «голосуют 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 через профсоюзы в управление акционерными обществами).

Весьма характерной чертой российского рабочего движения периода реформ являются поводы (причины) выступлений рабочих. Спектр причин достаточно большой. Это протест против сокращения численности, «незаконных» увольнений, низкого уровня заработной платы, грубости руководства, развала, растаскивания, распродажи предприятия, в масштабных акциях – против снижения уровня жизни, развала производства. На первом этапе, в конце 1980-х – начале

1990- годов, 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 годов, в период экономического кризиса, коллективные действия рабочих, деятельность рабочих организаций представляли собой почти исключительно протест против известных задержек заработной платы) (по нашим данным – в 90% случаев, по данным А.Кацвы, - в 97,8%)³¹.

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 именно с задержками заработной платы.

В настоящее время можно отметить и переход к современным формам протеста. Их черты (особенности) состоят в более основательных причинах (требованиях), грамотности, организованности, использовании различных, легитимных форм, средств, спокойном (мирном) течении, хотя и упорном противостоянии, использовании ресурса солидарности (подробнее – в параграфе «Современный социально-экономический протест»). Но задержки заработной платы как причины акций протеста продолжают лидировать.

Из факторов рабочей социальной активности наиболее значимыми были политические возможности, наличие или отсутствие идеологии рабочего движения, дефицит солидарности, организации действий и координирующих их организаций, лидеров.. Состояние положения, вопреки распространенным воззрениям, не имело прямой связи с социальной активностью; иногда ухудшение положения оказывало обратное ожидаемому влияние; чрезмерное ухудшение подавляло социальную

³¹ Кацва А.М. Забастовки и другие формы коллективного протеста трудящихся в России в 1997 г. // Альтернативы. 1998. № 2. С. 65.

активность (за исключением причины «несвоевременная выплата заработной платы»). По результатам интервью, в настоящее время лидирующую роль играют наличие иницирующих (и координирующих) действия организаций, рабочих лидеров, страх за свое положение. Такие факторы как политические возможности, идеология рабочего движения, рабочая солидарность (за исключением выдающихся выступлений) и в значительной степени состояние положения перестали играть существенную роль. Дело доходит до отрицательного отношения к идеологии, политическим организациям, солидарности (например, с шахтерскими выступлениями, а внутри шахтерской среды между разными профсоюзными организациями).

Что касается профсоюзов, то в 1990-е отмечались такие основные их черты: сохранение гигантской системы традиционных профсоюзных организаций, в основном входящих в ФНПР, слабая реформируемость системы, формальность существования профорганизаций, их пассивность, снижение доверия к профсоюзам и профсоюзного членства. Ни в одной из западных стран не встречалось, как в России ранее, в доперестроечное и в начале перестроечного времени, такого высокого участия (так, например, в Канаде, стране с развитым профсоюзным движением, охват профсоюзным членством в середине 1980-х гг. составлял 39% работающих по найму³²). И в перестройку существование традиционных профсоюзов, как правило, не встречало противодействия со стороны работодателей, администрации. Казалось бы, можно говорить о благополучном положении с реализацией данного права.

Но это в значительной степени была 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

³²Трудовые отношения на предприятиях с иностранным участием. СПб.: Социологическое общество им. М.М.Ковалевского, 2000. С. 117-178.

обычно не считают традиционные профсоюзы «своими» (их представителями). В традиционных профорганизациях практически не было чисто рабочих структур (секций, комиссий, советов), тем более не было организаций рабочих, прокламируемых в качестве ведущей группы. Соответственно, и деятельность традиционных профсоюзов также во многом была формальной, начиная от заключения коллективных договоров и кончая трехсторонними соглашениями на государственном уровне, всероссийскими акциями протеста, в основной своей части не соответствующей истинному назначению профсоюзов. Работодатели, администрация, соответственно, не считались с профсоюзами, не принимали их во внимание при выработке и реализации решений, лишь формально «согласовывали» с ними отдельные свои действия («как положено по закону»).

По новому Трудовому Кодексу права профсоюзов оказались существенно урезанными. Но, прежде всего дело в том, что имевшиеся (урезанные теперь) 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.

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 неправомерное явление, как длительные задержки заработной платы. Что касается рабочего движения, то его профсоюзная составляющая оставалась мало развитой. И в этом одна из главных причин слабости РД.

Причинами этого, в свою очередь, являются две взаимосвязанные группы факторов – качества профорганизаций и отношение (позиция, установки) к ним работников. Первичным, пожалуй, являются особенности российских профсоюзов. Сохранились стереотипы «профсоюзной работы».

Многие профлидеры держатся за социальную деятельность; ожидания рабочих (и реальные обращения в профорганизации) теперь находятся в этой сфере. Существование колдоговоров по-прежнему в основном формальное; нередко их содержание переписывается из года в год. Одной из причин неререформируемости традиционных профсоюзов является сохранение десятилетиями костяка профсоюзных функционеров, в т. ч. председателя ФНПР. В свою очередь основная причина этого – слабое касательство профобъединений интересов работодателей и самих наемных работников. Формальное и отношение работников к профсоюзам (упомянутое).

Более реальной формой осуществления права на объединение выступили альтернативные (новые, свободные) профсоюзы. Они, как правило, состояли 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, да и активных традиционных, можно видеть, что когда профсоюзы становятся действующими, работающими, 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 Петербурга, фактически была лишена помещения, средств связи, транспорта. При этом, как известно, одним из главных недоброжелателей альтернативных являются коллеги – традиционные профсоюзы. Ограниченность альтернативных профсоюзов состоит также в их малой численности. Так, в Петербурге, в 2000 г. свободные профсоюзы имелись на 30-ти предприятиях, в Самаре – на 5-ти, 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.

Новые, альтернативные профсоюзы, наиболее близкие именно рабочим, возникавшие ввиду консервативности старых профорганизаций, нацелены на решение основных, насущных вопросов, отличаются высокой активностью, противостоят работодателям, иногда весьма жестко. Они использовали эффективные методы борьбы (как выражаются, «обладание 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 НПП 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 рабочих на работе, предотвращение банкротств предприятий, привлечение к судебной ответственности директоров, преследующих рабочих, повышение зарплаты машинистов метро и др.).

На гребне протестной активности конца 1980-х - начала 1990-х образовалось несколько сильных свободных профсоюзов, с представительством (ячейками) на отдельных предприятиях (НПП, «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 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 ходу (повороту) событий. Но этого не произошло.

Главным фактором в судьбе свободных профсоюзов

оказалась позиция самих работников (рабочих), 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.

В 2000 г. мы отмечали, что все же традиционные профсоюзы медленно, но верно, эволюционируют в сторону истинного назначения профорганизаций. Свободные тоже медленно, но расширяются. Развитие профсоюзного движения, очевидно, пойдет за счет эволюции традиционных профсоюзов, расширения альтернативных, сближения (конвергенции) профорганизаций, роста понимания рабочими роли профсоюзов, признания их работодателями, властями.

Однако к 2010 г. картина мало изменилась, если не сказать, что ухудшилась. Традиционные по-прежнему слабо реформировались, как в институциональном, так и деятельностном плане (в т.ч. сохранился тот же председатель ФНПР), сектор альтернативных сузился, как по объему, так и полномочиям (правам). Еще больше проявилось самодовлеющее (самодостаточное) существование профсоюзных федераций, отраслевых, да и некоторых первичных организаций. Значение профсоюзов в глазах наемных работников уменьшилось, что проявляется в снижении хотя бы и формального членства. Профсоюзы пользуются слабым общественным вниманием. В то же время произошедшие отдельные значительные выступления рабочих и их профсоюзов, показывали, что не только новые, но и традиционные профорганизации способны быть эффективными формами объединения, коллективных действий, добиваясь реализации требований – в том случае, если они используются по-настоящему, задействуются присущие им права, достоинства – легитимность, обладание все же существенным кругом прав, возможность поднятия уровня грамотности, организованности действий, солидаризации работников, как внутренней, так и внешней, возможность привлечь общественное внимание, в т.ч. внимание властей и т.д. Это и сегодня вселяет надежду на сохранение профсоюзных объединений и приближение их

деятельности к реалиям настоящего времени.

В вопросе сегодняшнего состояния профсоюзов следует сослаться на глубокие, обстоятельные исследования И.Б. Олимпиевой, посвященные изучению места профсоюзов в современной системе социально-трудовых отношений – традиционных и альтернативных профсоюзов, выполненные в Центре независимых социологических исследований (в СПб. в 2009-2010 гг.) и отраженные в соответствующей публикации³³.

Профсоюзы рассматриваются из двух исследовательских перспектив – индустриальных отношений и в системе общественных движений. Под первую подпадают традиционные, под вторую – альтернативные организации.

В первом аспекте профсоюзы рассматриваются в системе социального партнерства, анализируются категории – коллективные переговоры, компоненты институциональной поддержки первичных организаций, властный баланс между работодателями и профсоюзами как представителями наемных работников, структурные и организационные перспективы, роль первичных организаций, проблемы профсоюзного членства. Выводы в этих аспектах перекликаются с нашими – властный дисбаланс между субъектами отношений, делающий переговоры формальными, «профсоюзы не рассматриваются работодателями как равноправные сильные партнеры и не являются таковыми, прежде всего в силу организационной и материальной зависимости от работодателя» (и слабой поддержки со стороны работников, добавляем мы); в организациях (предприятиях) профсоюзам отводится периферическая роль, до участия в решении важных вопросов профсоюзные организации не допускаются; проблема профсоюзного членства становится все более сложной, особенно по части привлечения молодежи. В главе, содержащей рассмотрение альтернативных профсоюзов в ракурсе общественных движений, выводы

³³ Олимпиева И.Б. Российские профсоюзы в системе регулирования социально-трудовых отношений: особенности, проблемы и перспективы исследования. Серия «Научные доклады: независимый экономический анализ», № 216. Москва, Московский общественный научный фонд; Центр независимых социологических исследований, 2010. 150 стр.

гласят, что основная проблема альтернативных профсоюзов с точки зрения их положения проявляется в сохраняющемся доминировании ФНПР в социально-трудовой сфере, лишение альтернативных необходимых прав и неприязненные отношения со стороны традиционных. Нехватка правовых ресурсов приводит к усилению протестной составляющей, политизации деятельности. Лидеры свободных профсоюзов понимают, что локализация протестной деятельности на уровне предприятия не может решить многие острые проблемы. Проблема членства у свободных профсоюзов еще более сложна и осложнена тем, что они, в отличие от традиционных, не могут задействовать административные ресурсы, в т.ч. сбор членских взносов через отчисления от зарплаты (весьма существенный момент). Также в отличие от традиционных, свободные должны создавать новые первички, в связи с чем нередко вынуждены скрывать состав своих организаций (как бы подпольно проводить профсоюзную работу).

К этому можно добавить, что есть много конкретных примеров гонений на лидеров альтернативных профсоюзов и не только в организациях «новой экономики», малого бизнеса, но и в крупных, казалось бы, уважающих трудовое законодательство предприятиях³⁴.

В монографии И.Б. Олимпиаевой рассмотрены также перспективы коллективных действий («коллективного действия») российских профсоюзов в ракурсе парадигмы мобилизации ресурсов, внешних и внутренних, в аспекте генезиса и развития альтернативного профсоюзного движения и др. В резюме раздела автор отмечает, что основная проблема альтернативных профсоюзов состоит в уже отмеченном существовании дисбаланса в представительстве интересов наемных работников; для решения этой и других названных выше проблем свободным необходимо объединение с какой-либо влиятельной политической партией, собственное объединение на

³⁴ Максимов Б.И. Завод «Арсенал»: затяжное противостояние, или о роли свободного профсоюза в трудовых отношениях 90-х годов // Солидаризация в рабочей среде: социальное и индивидуальное. М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998. С. 21-35.

профсоюзном уровне, создание территориальных, региональных и других организационных структур для участия в работе институтов социального партнерства, поиск иных союзников и др.³⁵

Система профсоюзов нуждается в реформировании, но удовлетворительных проектов пока не создано.

Положение и действия рабочих в Петербурге

После общей картины (характеристики) состояния, изменений в положении, ориентациях, действиях рабочих, профсоюзов стоит привести в качестве конкретного примера данные по Петербургу, по питерским рабочим, которые всегда считались классическими (одним из отрядов настоящего рабочего класса) по всем параметрам, особенно что касается ориентаций, социальной активности.

Здесь используется информация, полученная из мониторинга «Доходы и социально-психологическое самочувствие населения Петербурга», проводимого Социологическим научно-исследовательским центром (СНИЦ), эпизодически публикуемая в журнале «Телескоп». Среди других групп населения мониторинг касался и рабочих, главным образом их положения и особо их заработков. Соответственно, внимание обращено на анализ именно положения, в первую очередь, материального, социально-психологического самочувствия, некоторых ориентаций (в сопоставлении с таковыми у других групп). Поскольку мониторинг включает в себя показатели только по отдельным параметрам, картина положения рабочих получается, таким образом, пунктирной, с охватом лишь некоторых черт. Данные по параметрам социальной активности и т.п. привлекались из других источников.

Анализ проводился в два захода.

Основания для внимания к рабочим здесь сходны с общероссийскими, при наличии некоторых специфических черт. Одна из них - рабочие здесь самая многочисленная социально-

35 Олимпиаева И.Б. С. 133-136.

профессиональная группа среди экономически активного (и работающего) населения города (и в выборке СНИЦ удельный вес рабочих наибольший). При почетном статусе культурной столицы, Петербург все же остается (возможно – пока) индустриальным центром, городом с развитой промышленностью, которая не может (тоже, вероятно – пока) функционировать без рабочих, и для которой последние оказались особенно проблемной группой. И проблемной, прежде всего, в плане занятости. Хотя мониторинг СНИЦ и не отслеживает изменения в этом ракурсе, состояние занятости – именно проблема, характерная для СПб. В недавнее время это была проблема «избавления от излишней численности», трудоустройства высвобожденных (или не могущих найти работу после окончания школы, ПТУ, службы в армии). По иронии судьбы рыночной экономики, в настоящее время проблема «излишней численности» сменилась на противоположную – острого дефицита кадров рабочих. В Петербурге дефицит выражается в существовании числа вакансий по рабочим профессиям, намного превышающего предложение. По некоторым специальностям на 1 возможного претендента приходится до 20-ти и более вакансий, особенно по профессиям машиностроения, металлообработки, профильным для Петербурга. Резерв «армии безработных» здесь рассосался. При этом произошла не только потеря примерно 1/3 численности рабочего класса, но и упомянутая деградация состава (по возрасту, квалификации, опыту работы, отношению к труду и др.) Данные мониторинга показывают, что среди рабочих самая низкая доля молодежи и наиболее высокая часть лиц старшего возраста, особенно начиная с 50 лет; четверть рабочих – в возрасте 50-60 лет и старше.

По материальному положению, наиболее значимому для рабочих, картина по СПб. была сходной с общероссийской. Внешне она (ситуация) в середине рассматриваемого периода выглядела благополучной, более того – улучшающейся. Личные доходы (зарботки) рабочих были достаточно высоки, в начале 2003 г. даже выше, чем у служащих и специалистов, имели положительную динамику, за год выросли на 27,1% (табл. 13).

Таблица 13. Личные доходы по социально-профессиональным группам работающих, руб.

Социально-профессиональные группы	Январь 2003 г.	Январь 2004 г.	Рост за год, %
Рабочие	5019	6378	127,1
Служащие без высш. обр.	4157	5772	138,9
Специалисты с высш. обр.	4707	7355	156,3
Руководители и индив. бизнес	11600	14220	129,3
Прочие работающие	6862	6539	95,3

Примечание: Выявленные в мониторинге доходы рабочих существенно ниже показываемых статистикой заработков в промышленности в 1 пол. 2004 г. (8733 руб.) (1) и объявляемых некоторыми предприятиями (за 9 тыс. руб.). Очевидно, это эффект средних цифр, в которые включаются высокие доходы группы «руководителей» и «бизнесменов».

По суммарным данным первого и второго захода, за 3 года зарплата рабочих выросла вдвое. А по сравнению с началом реформ – вдесятеро. Фантастическое улучшение материального положения рабочих! Только почему-то не ощущаемое реально. Фокус в использовании номинальных цифр. Рост - это по номинальным данным. Можно отметить, что использование номинальных данных распространено. Оно позволяет представить, изменить картину, в определенных случаях – исказить ее, при этом, очевидно, иногда по недомыслию, а чаще всего намеренно. Если же взять динамику реальной заработной платы, т.е. с учетом инфляции, то только в начале 2000-х реальная заработная плата стала выходить на уровень 1990-го года, а двукратное увеличение зарплаты в 2003 – 2006 гг. реально составляет в лучшем случае несколько процентов. На графиках Росстата наглядно видно, что инфляция растет параллельно повышению зарплат, при этом дистанция между номинальной зарплатой и инфляцией остается существенной и практически

постоянной с эпизодическим увеличением в случаях отсутствия индексирования или номинального повышения зарплат. По всей России, где заинтересованные лица упорно используют номинальные данные, говорят о повышениях зарплат, пенсий, пособий и т.п., хотя в лучшем случае речь идет об индексации, да и то несистематической, неполной, запаздывающей. Сомнительно, чтобы высокие чиновники не понимали разницу между номинальной и реальной заработной платой, повышением зарплаты и индексацией (в этом случае – непонимания – можно говорить о вопиющей некомпетентности), скорее всего речь идет о лукавстве, мягко говоря, а жестче – о введении в заблуждение.

В 2004 г. рабочие отстали и по абсолютной величине доходов, и по темпам роста от «специалистов», «прочих работающих», не говоря уже о «руководителях» (только «служащие без высш. образования» оставались позади рабочих, да и то ненамного). Следует учитывать и то обстоятельство, что средние цифры скрывают низкий размер заработка у большей части работающих, кроме того «делание зарплаты» в значительной части за счет переработок, о чем уже приходилось писать.

Таким образом, при росте в номинальном исчислении, реальная заработная плата (с учетом покупательной способности), снижавшаяся до конца 1990-х гг. (более чем в 2 раза), хотя и стала расти, но менее быстрыми темпами, выхода на дореформенный уровень еще не достигла. Реальное материальное положение рабочих в СПб. не улучшается, а скорее ухудшается (подобно другим категориям населения, где индексация не проводится десятки лет).

(Примечание: В предыдущих публикациях отмечалось, что общие (суммарные) доходы населения, вероятно, выше показываемых статистикой и фиксируемых в исследованиях. Что касается рабочих, то, по нашим данным, у них, как правило, нет других доходов помимо заработка).

Вернее отражает материальное положение показатель среднедушевого дохода. Здесь картина несколько иная. При разделении общего заработка на членов семьи, доход становится

ниже на 20-30%, у рабочих оказывается в 2004 г. самым низким среди работающего населения (табл.14).

Таблица 14. Среднедушевые доходы по группам работающих, руб.

Группы работающих	Январь 2003 г.	Январь 2004 г.	Рост за год, %
Рабочие	3124	4086	130,8
Служащие без высш. обр.	2809	4207	149,8
Специалисты с высш. обр.	2975	4624	155,4
Руководители и индив. бизн.	6133	7332	119,5
Прочие работающие	2855	4782	167,5

Здесь также это по номинальным показателям, а по реальным и среднедушевым доходам они не дошли до уровня 1990 г.

Картина становится еще более верной и менее благополучной и в Петербурге при сопоставлении доходов рабочих с известными индексами уровня жизни – прожиточным минимумом (ПМ), минимальным потребительским бюджетом, рассчитываемым профсоюзами (МПБ), субъективной социальной нормой дохода, выявляемой в опросах (ССН), отражающей представления самих работников относительно приемлемого уровня доходов. ПМ работающих в СПб. в начале 2004 г. составлял 2967 руб., МПБ – 7319 руб., субъективная норма – 9020 руб.^{36 37}. Соответственно, соотношение душевых доходов у рабочих с индексами уровня жизни (и в сопоставлении с другими группами) выглядит следующим образом (табл. 15).

Таблица 15. Соотношение душевых доходов работающих с индексами уровня жизни в январе 2004 г.

Социально-профессиональные группы	Душевой доход, руб.	Доля дохода в сумме:		
		ПМ	МПБ	ССН
Рабочие	4086	1,37	0,55	0,45
Служащие без высш. обр.	4207	1,41	0,57	0,46
Специалисты с высш. обр.	4624	1,55	0,63	0,51
Руководители и индив. бизн.	7332	2,47	1,00	0,81
Прочие работающие	4782	1,61	0,65	0,53

³⁶ Единство. 2004, № 7 (304). С. 12.

³⁷ Дело. 2004, № 14 (322) (19 апреля 2004 г.). С. 7

Как можно видеть, душевые доходы ненамного превышают даже прожиточный минимум (который, стоит напомнить, отражает уровень выживания). И то – это в среднем. Фактически же почти половина опрошенных имеет доход на уровне ПМ и ниже, т. е. находится в положении бедных, несмотря на то, что они нормально работают, и получают зарплату. При этом динамика отрицательная, соотношение в 2004 г. ухудшилось. Еще ниже доля душевого дохода в минимальном потребительском бюджете и субъективной норме. Душевой доход составляет 0,4 – 0,6 МПБ, ССН. До уровня материального положения, при котором можно жить более менее нормально, дотягивает лишь часть рабочих. И это – в Петербурге, второй столице страны, у наиболее квалифицированного отряда рабочего класса.

Соответственно, восприятие рабочими своего положения, их социально-психологическое самочувствие являет картину отражения объективной ситуации. Так, при делении населения на самых бедных и самых богатых, среди работающих (не всего населения) относят себя к бедным больше всего рабочие (здесь они занимают более 50%). В то же время часть рабочих числят себя среди «богатых» (здесь их доля примерно такая же, как и представителей других групп работающих, за исключением, разумеется, работодателей). Очевидно, это показатель социальной дифференциации самой группы рабочих; он проявляется при разделении на самых бедных и богатых. В целом же 53% рабочих отнесли себя к группе со «средним уровнем» доходов, почти так же, как и другие работающие (служащие, специалисты, прочие), т. е. по субъективной оценке материальное положение выглядит, можно сказать, достаточно благополучным, и рабочие не отличаются ощущением самых ущемленных в материальном отношении. Это достаточно знаменательный и сложно объяснимый феномен. Возможно, дело в примерно равном с другими группами объективном уровне доходов у рабочих (равенстве в бедности). Вероятно, роль играет сравнительно низкий (хотя и повышающийся) уровень самих запросов рабочих, привыкание к низким доходам. Так, рабочие относят себя к группе со «средним

уровнем» при душевом доходе в 4,8 тыс. рублей в то время как другие работающие – при более высоком доходе (за исключением служащих без высшего образования). Не исключено и влияние стереотипа общественного сознания, согласно которому доход около 5 тыс. руб. оценивался как «средний». Материалы интервью (помимо мониторинга) показывают существование еще одного фактора. Установка на занижение оценок уровня жизни сменяется модной позицией показывать себя успешным в жизни, оптимистом. Это согласуется с данными ВЦИОМа, коллег из СИ РАН, показывающих рост индекса социального оптимизма в целом. В то же время надо иметь в виду, что почти половина опрошенных относилась себя к группе имеющих материальную обеспеченность «ниже среднего уровня» или просто «бедных», и было увеличение числа последних в 2004 г.

Несмотря на то, что более половины рабочих отнесли себя к социальному слою со средним уровнем материальной обеспеченности, их удовлетворенность доходами в целом низкая, более низкая (хотя и не намного), чем у других групп работающих. Так, «удовлетворены» уровнем доходов 18,6% рабочих, 54,8% – «не удовлетворены» (у других групп удовлетворенных – 23-28%, неудовлетворенных практически столько же (за исключением руководителей и бизнесменов). При этом субъективные оценки по части удовлетворенности сильно дифференцированы в зависимости от объективного размера доходов. Имеющие около 3 тыс. дохода (т. е. примерно на уровне ПМ) высказывают неудовлетворенность, имеющие вдвое больший доход (около 6 тыс., два ПМ) – удовлетворены заработком.

Таким образом, здесь прослеживается достаточно четкая связь между объективным уровнем доходов и его восприятием (ранее мы наблюдали отсутствие прямой связи) и, соответственно, дифференциацию субъективных оценок своего положения (раньше приходилось наблюдать общее недовольство, независимо от того, кто сколько зарабатывает). Очевидно, так же частично это есть следствие процесса индивидуализации трудовых отношений, роста индивидуализма в целом, разрушения преобладавшей ранее позиции групповой солидарности, солидарного «мы».

Отсюда понятно, что становится сложно (трудно) говорить о рабочих в целом, так же, как в целом о работающих (тем более — о едином населении города).

Дифференциация прослеживается и в восприятии жизни в целом; в мониторинге применяется три соответствующих показателя — оценка прошедших изменений, прогноз изменений жизни и удовлетворенность жизнью в целом. По всем трем показателям социально-психологическое самочувствие рабочих отличается от такового у других групп работающих, при этом — в худшую сторону, хотя и при наличии положительной динамики по двум показателям. Так, среди рабочих на 4-6% меньше отмечающих, что жизнь «стала лучше», и на 3-6% больше, что «стала хуже». Так же из рабочих до 10% меньше считающих, что в ближайшие год-два их жизнь улучшится, и самое большое сравнительно число ожидающих ухудшения жизни. Такова же примерно картина удовлетворенности жизнью в целом. Здесь тоже меньше, чем в других группах, число удовлетворенных и большее — не удовлетворенных. Рабочие оказываются наименьшими оптимистами и довольными жизнью. Надо отметить, что различия в оценках внутри самой группы рабочих даже более сильные, чем, скажем, между рабочими и служащими. Так, половина опрошенных отметила, что жизнь «не изменилась», одинаковая 1/5 часть считает, что «стала лучше» и столько же, что «стала хуже»; 22% (в январе 2004) ожидали улучшений, 9% — ухудшений, 30% полагали, что жизнь не изменится. По показателю удовлетворенности жизнью в целом рабочие также разбиваются на полярные группы: в 2004 г. 37% отмечали, что «удовлетворены», 38%, напротив, что «не удовлетворены», 25% затруднялись дать оценку.

Коснемся ориентаций питерских рабочих на реальные (в т. ч. протестные) действия и самих действий по изменению (улучшению) своего положения (по источникам вне мониторинга СНИЦ). Данные ВЦИОМа показывают достаточно высокую и весьма устойчивую готовность рабочих принять «личное участие» в акциях протеста в целом по России. Рабочие не намного отличаются от других групп решимостью протестовать.

но все же их «первенство» в этом плане налицо. Можно полагать, что и в Петербурге имеют место сходные настроения. Данные наших интервью раскрывают ориентации рабочих, по крайней мере, крупных промышленных предприятий на противостояние работодателям, потенциальную готовность к проявлению протестной социальной активности. Позиция проявляется в четком отделении «мы» – рабочие, от «они» – «хозяева», «начальники», в использовании формулировок типа «у нас с ними противоположные интересы», «мы с ними еще разберемся», «их надо гнать», «они – наши враги» и т. п. При этом протест остается, как приходилось отмечать, в основном потенциальным. В то же время, возможно его быстрое, сильное, даже разрушительное проявление при возникновении повода, соответствующей (как бы «пусковой») ситуации.

С начала 2000-х годов в Петербурге не зарегистрировано ни одной забастовки на предприятиях тех отраслей, где наиболее вероятно участие рабочих. Может сложиться впечатление, что реальные коллективные действия питерских промышленных рабочих вообще отсутствуют. Но это далеко не так. Забастовки и здесь представляют собой лишь одну из форм активности наемных работников. Новое трудовое законодательство усложнило их проведение, трудовые конфликты просто не доходят до стадии регистрируемой (учитываемой) забастовки, информация о них не становится достоянием общественности, в т. ч. в виду игнорирования их средствами массовой информации. Лишь некоторые издания публикуют сообщения об инцидентах в области трудовых отношений (проявляющихся в различных формах). В виду трудной преодолеваемости официальных (установленных) согласительных процедур при разрешении трудового спора, рабочие все чаще прибегают к неформальным методам борьбы, в т.ч. типа «работы по правилам». Можно привести примеры использования таких способов питерскими рабочими (в частности, докерами Морского порта СПб., трамвайщиками Горэлектротранса, о которых речь впереди). Таким образом, и в Питере дело не ограничивается выражением неудовлетворенности оплатой труда, положением в целом,

существованием только возможности взрыва недовольства, хотя социальная активность рабочих и сохраняется в основном в фазе потенциального конфликта.

По результатам анализа можно сделать следующие обобщенные выводы. Уровень доходов рабочих в Петербурге ниже, положение в целом и социально-психологическое самочувствие хуже, чем у других групп работающего населения (при близости по названным показателям к группе «служащих без высшего образования»). Разница невелика, и ее можно было бы считать нормальной, если бы у рабочих (как и других групп наемных работников) соотношение доходов (даже номинальных) не с другими группами, а с индексами уровня жизни не выглядело весьма неблагоприятным, что неоправданно с экономической точки зрения и неприемлемо, даже опасно в социально-политическом плане. Неудовлетворенность рабочих своим положением хотя и не выглядит критической, но является постоянной, как бы хронической; протестная активность находится в основном в фазе латентного конфликта, но не исключено и его открытое проявление, при этом широкое, с элементами взрывного характера. В таких случаях проявляются возможности психологического преодоления социальной дифференциации, разрозненности внутри группы самих рабочих. Отсюда понятно, что данная группа, одна из основных групп экономически активного населения, требует общественного внимания, большего, чем то, которого удостоиваются сегодня потомки, наследники, представители питерского отряда рабочего класса. Существует представление, что доходы у рабочих (а значит и уровень жизни в целом) и должны быть ниже, чем у получивших не начальное, а среднее, высшее профессиональное образование. Возможно, в абстрактном плане помещение рабочих на ступеньку ниже по социальной лестнице и закономерно. Но в статусе «синих воротничков» есть такие отрицательные черты как рутинный характер труда, нередко тяжелого и в том числе вредного, ограниченный потолок профессионального роста, социального продвижения, низкий социальный престиж, засасывающая в пьянство профессиональная среда... Более высокая оплата труда

могла бы компенсировать эти изъяны статуса. Представляется, что в демократическом обществе не должно быть униженных социальных групп. Ну, а с практической точки зрения требуется как-то преодолевать нежелание питерской молодежи идти в рабочие. Во всяком случае, голосование молодежи ногами служит убедительным, хотя может быть и «неправильным» аргументом в пользу повышения статуса рабочих.

Главный вопрос в СПб. в сфере занятости населения – о путях выхода из ситуации дефицита рабочих кадров. Промышленники видят выход, прежде всего, в восстановлении системы профессиональной подготовки молодых рабочих. К этому делу подключаются даже профсоюзы. Но, как уже приходилось отмечать, проблема состоит в первую очередь в отсутствии самих контингентов для обучения. Питерские выпускники школ не ориентированы на поступление в профтехучилища, вузы же предлагают уже столько мест, что могут поглотить всех выпускников города. Ориентации на вузы способствует и внедренная система ЕГЭ. Задача, таким образом, выливается в восстановление статуса рабочих профессий в целом и в т. ч. в материальном плане. При этом надо иметь в виду, что 95% рабочих в Петербурге имеют среднее, часть – незаконченное высшее и высшее образование; соответственно, высоки их запросы не только к оплате, но и содержанию, квалификации труда.

Многие руководители предприятий находят выход в использовании заведомо непостоянных, перемещающихся с предприятия на предприятие рабочих, а также приезжих, включая гастарбайтеров, поселяя последних иногда даже прямо в цехах, стараясь экономить на рабочей силе. Представляется, что в Петербурге с его высокотехнологичным производством ориентация должна быть на местные кадры, а если приезжие, то выращиваемые с профессиональных училищ. Для выполнения квалифицированной, качественной работы нужен качественный и рабочий – хорошо подготовленный, ответственный, добросовестный, заинтересованный в труде, стабильный, спокойный за свое положение и ценящий его. Упомянутый высокий уровень образования рабочих создает

для этого предпосылки. Соответственно, в Петербурге, превращающемся в город с населением с высшим образованием, должна доминировать ориентация на производство с высокими технологиями (а не сырьевое (что, увы, имеет место)).

В своей последней статье о динамике доходов, социального самочувствия и политических предпочтений населения Петербурга М.Е. Илле документально и объективно охарактеризовал картину сложившуюся к апрелю 2006 г. относительно именно населения в целом³⁸. Он касался, разумеется, и рабочих; все же мы хотели бы отдельно рассмотреть динамику положения и настроений данной социально-профессиональной группы, как уже делали однажды, тоже вслед за М. Илле. Используются при этом в качестве основных данные из того же источника – мониторинга СНИЦ, любезно предоставленные Исследовательским центром (они используются по принципу вторичного анализа). Они дополняются данными из других источников.

Главные основания отдельного внимания к рабочим мы приводили в предыдущем тексте (это интерес к динамике воздействия реформенных преобразований на самую многочисленную группу среди экономически активного населения, живущего на доходы от трудовой деятельности (раньше сказали бы: зарабатывающей на жизнь честным трудом; появившееся недавно усиление ослабшего внимания общественности в лице СМИ к рабочей теме (правда, преходящее), а оно, в свою очередь, обусловленное последними, «неожиданными» выступлениями рабочих и именно в Питере). На этот раз хотели бы обратить большее внимание на вопрос сопоставления рабочих с другими социально-профессиональными группами.

Но прежде чем двигаться дальше, вознамеримся сделать отвлечение по вопросу, который давно занимает нас. Подтолкнул к нему один коллега, сделавший автору замечание после одного из выступлений³⁹.

³⁸ Телескоп, 2006, № 4. С. 32-38

³⁹ Коллега: «В ваших высказываниях сквозит эмпатия к рабочим...». И добавил: «Это непозволительно объективным». социологу. Он должен быть

Из параметров положения рабочих здесь снова рассмотрим основные два: доходы и занятость, при этом попытаемся не только показать динамику как таковую, но и как-то ее истолковать, сделать выводы, понять, о чем она говорит.

Вопрос занятости рабочих остается проблемным, при этом в первую очередь для производства и в смысле сохранения дефицита и низкого качества рабочих кадров для петербургской промышленности. В этих вопросах сошлемся на специалистов по занятости, персональному менеджменту. Они утверждают, что кадровый голод на рынке рабочих профессий усиливается. «В То, что эффект дополнительности существует в социологии – несомненно. Человек не ЭВМ. Более того, есть методы (активистские), прямо использующие неравнодушное отношение к изучаемым, та же «социологическая интервенция» А. Турена (по отношению к тому же рабочему классу). Когда социологи, изучали демократические движения в незабвенную «весну демократии», то не только симпатизировали им, но и прямо входили в них, стараясь поставить «социологический штык» на службу демократии. Что касается рабочего движения, то автор не стремился стать его участником, подобно уважаемым специалистам в данном вопросе Ракитским, однако в юбилейную дату был удостоен знака «Ветерана рабочего движения», значит как-то способствовал ему. Дело, на взгляд автора, не в отречении от субъективной позиции, а в понимании ее неизбежности, учитывании и верном использовании. Вот говорят: хирург не должен руководствоваться жалостью к больному. Но беспристрастный врач может запросто приговорить: «ногу – отрезать», а сочувствующий пациенту – предложить посмотреть, «как будет развиваться процесс», или постараться собрать разбитые, казалось бы, безнадежно, осколки коленной чашечки (сустава) (о таком примере сообщалось в газете относительно известной певицы Э.Пьехи). Главное, очевидно, в том, чтобы осознаваемая (и учитываемая) субъективность толкала к верному диагнозу, не к искажению картины, а к поиску разных возможных объяснений по принципу – «не навреди» объекту, и поиску возможностей улучшить положение. Если сочувствие этому помогает, то почему бы ему не присутствовать? Конечно, если нужно произнести приговор: «рабочее движение сдохло», то, разумеется, больше подойдет позиция холодной беспристрастности или даже неприязни, отрицания, если же говорится, что оно (рабочее движение) «пока притаилось», то «работает» скорее установка эмпатии.

Во всяком случае, вопрос о позиции социолога далеко не однозначный.

Санкт-Петербурге на сегодняшний день (середина 2007 г – Б.М. практически все предприятия испытывают острую нехватку рабочих⁴⁰. «Синие воротнички» становятся «золотыми». За рабочими некоторых профессий идет настоящая охота, их переманивают с одного предприятия на другое. В частности растет дефицит кадров в машиностроении, ЖКХ, строительстве строители дорожают⁴¹ (возможно, это выступает одной из причин удорожания жилищного строительства, хотя вопрос роста цен здесь весьма непростой). При этом дефицит распространился не только на квалифицированных (сквозных, основных) рабочих, но и на профессии «неспециализированного», подсобного труда. Самыми «золотыми» из «синих воротничков» оказываются водители погрузчиков⁴². Отмечается, для сравнения, что, например, и промышленный Урал имеет кадровые барьеры на пути экономического возрождения⁴³.

Причинами дефицита рабочих специалисты по-прежнему называют «упадок системы профессионального образования», демографический кризис, размещение в Петербурге мощностей многих иностранных компаний, рассчитывающих, разумеется, на российский персонал, притом – лучший; уменьшение притока кадров из регионов; упоминается и непопулярность рабочих специальностей у молодежи, но не в качестве главной причины⁴⁴ и даже такая причина как «уменьшение привязанности рабочих к работодателям».

О применении чрезвычайных мер в связи с кризисной ситуацией специалисты не говорят. Соответственно, и выходы из нее видятся в тех же увеличении набора в профтехучилища, в привлечении приезжих рабочих, при этом с возрастающей ориентацией на гастарбайтеров и использовании своих

40 Черных А.В. Рынок рабочих профессий: кадровый голод усиливается // Персонал микс, 2007, № ¾. С. 9.

41 Новиков С. Машиностроение, строительство, ЖКХ: рост зарплат продолжается // Там же. С. 14-15.

42 Черных А.В., с. 10-11.

43 Воробьева О. Промышленный Урал: кадровые барьеры на пути экономического роста // Персонал микс. 2007, № ¾. С. 16-18.

44 Кузнецова Л. Л. Почему кадры становятся дефицитными? Там же, с. 12-13.

перемещающихся, заведомо временных кадров (работников). Руководитель кадровой службы и начальник отдела маркетинга завода «Ленинец» рассказывают, как выгодно взять иногороднего рабочего с меньшими запросами, принять на временную работу и начать обращаться к найму иностранных рабочих (например, на семинаре Леонтьевского центра, говорилось, как целые аулы, кишлаки и другого типа поселения постоянно трудятся в России; проблема для них только в том, как переслать деньги на родину). Проблема дефицита реальна, говорят кадровики, но решаема имеющимися способами⁴⁵.

Таким образом, можно говорить об отсутствии сдвига в воззрениях на проблему дефицита рабочих у специалистов-экспертов, практических менеджеров по персоналу и в представлениях о путях выхода из ситуации кризиса, деградации корпуса рабочих кадров. Мало изменилось дело и с практической реализацией одного из главных предлагаемых способов решения проблемы – увеличения подготовки кадров через профтехучилища; в 2004 г. наблюдалось даже уменьшение числа выпускников-рабочих. На профильные для Петербурга машиностроение и металлообработку приходится в год около 2,5 тыс. выпускников⁴⁶. Общей причиной остается, разумеется, снижение внимания к производству, промышленности, сфере труда, к положению рабочих, буквально падение престижа профессиональных групп, занятых в производстве (за исключением выдающихся бизнесменов). Это отражает глубокие изменения в системе общественных (социальных) ценностей, в т.ч. расхождения между формальными и неформальными социальными нормами. Отсюда актуальным также остается утверждение, что главным путем решения проблемы является восстановление, а затем и повышение статуса рабочих профессий; для Петербурга в особенности нужна ориентация на высококачественных рабочих – хорошо подготовленных, высококвалифицированных, ответственных, добросовестных, заинтересованных в труде, стабильных, спокойных за свое положение и ценящих его.

45 Грибач К.В., Каныгина А.В. Золотой фонд предприятия: как повысить «пробу»? Там же, с. 19-22

46 Труд и занятость в России. 2005. Стат. сб. / Росстат, М., 2006. С. 392-393.

Одной из предпосылок для этого является высокий уровень образования рабочих (и их пополнения) в Петербурге. Остается повторить высказывание и об определяющей потребности в квалифицированных кадрах необходимости доминирования в городе ориентации на производство с высокими технологиями, в т. ч. касательно привлечения иностранных инвесторов. Показ же наблюдается привлечение инвесторов с преимущественно индустриальным характером труда, где требуется рабочий-оператор, сборщик для «отверточного производства». В СМИ с гордостью сообщается об открытии в городе автомобильных заводов компаний Ниссан, Судзуки, Дженерал Моторс, в дополнение к заводам фирм Форда, Катерпиллар и др. Хотя это ведь именно предприятия «отверточного производства».

Надо отметить, что следует говорить не просто о повышении статуса рабочих, но подтягивании его до уровня других групп наемных работников и даже превышении над последними ввиду наличия ряда упомянутых отрицательных черт в труде, положении рабочего (например, низкий потолок профессионального роста, тяжелые, нередко просто вредные условия труда, жесткие его режимы, распространение алкоголизма в рабочей среде и др.).

Первым путем повышения статуса рабочих является рост оплаты их труда. Ситуация дефицита кадров создает предпосылки к этому. Какова реальная динамика по данному параметру положения рабочих?

Если судить по номинальным размерам дохода, как любят делать гос. органы, политики, говорящие о росте, повышениях, прибавках и т.п. тогда, когда речь идет просто о компенсациях (индексациях) инфляции, притом запаздывающей, догоняющей, то дело выглядит так, будто рабочие реализовали благоприятные конъюнктурные возможности (ввиду дефицита кадров), и за них можно только порадоваться. За 3 года (всего за 3) их личные доходы увеличились более чем вдвое (табл. 16).

Таблица 16. Динамика личных доходов рабочих и др. групп,

Социально-проф-ные группы	Январь 2003	Январь 2004	Март 2005	Апрель 2006	Рост за 3 года, %
Рабочие	5019	6378	8773	10758	214
Служащие без высш. обр.	4175	5772	7369	7778	186
Специалисты с высш. обр.	11600	14220	12462	17333	149
Руководители	6862	6539	8366	11342	165
Прочие					

Источник: Данные мониторинга СНИЦ

Можно бы порадоваться, но... Здесь этих «но» – несколько.

Во-первых, доходы рабочих не росли существенно более высокими темпами, чем у других групп по сравнению с предыдущим временем, и рабочие не вырвались вперед, как можно было ожидать в связи с повышением цены «синих воротничков». Соотношение доходов разных групп осталось практически таким же; при этом доходы рабочих, как и ранее, заметно отличаются лишь от таковых у служащих без высшего образования. Таким образом, можно сделать вывод, что видимый номинальный рост доходов у рабочих отражает изменение общей ситуации, а не только у данной социально-профессиональной группы. Во-вторых, повышающийся уровень и высокие темпы роста доходов у рабочих скрывают под собой, как уже приходилось неоднократно отмечать, широкое распространение дополнительной работы, переработок (сверхурочных, работы в выходные, праздничные дни), интенсификации труда, соответственно, нарушение его режимов, что характерно именно для рабочих. Прибавки в заработках оплачены ущербом для здоровья. По данным ВЦИОМа, заработок на дополнительной работе (включая переработки) составляет у квалифицированных рабочих 44%, у неквалифицированных – 37%⁴⁷. По нашим данным,

⁴⁷Вестник общественного мнения. 2006, № 3 (83), май-июнь. С. 85.

собственно переработки дают примерно 30% заработка. Если вычесть эти части, «нормальная» зарплата рабочих на основном месте, в основное рабочее время уменьшится на 30-40% и будет наименьшей среди других групп наемных работников. В-третьих, как говорилось, вернее отражает материальное положение рабочих не общий, а среднедушевой доход; он же существенно ниже, даже по номинальным цифрам (табл. 17).

Таблица 17. Динамика среднедушевых доходов у рабочих и других групп, руб.

Социально-профессиональные группы	Январь 2003	Январь 2004	Март 2005	Апрель 2006	Рост за 3 года, %
Рабочие	3124	4086	4664	6345	203
Служащие без высш. обр.	2809	4207	4862	5384	192
Специалисты с высш. обр.	2975	4624	5846	6604	222
Руководители	6133	7332	9447	10922	178
Прочие	2855	4782	5286	6815	239

Источник: Данные мониторинга СНИЦ

У рабочих темпы роста примерно такие же. Можно подметить, что у других групп темпы роста душевых доходов такие же или выше; по сравнению с ними и здесь рабочие не вырываются существенно вперед.

В-четвертых, самое главное – рост по номинальным размерам, без учета индексов инфляции, без чего, как отмечалось, невозможно верно судить об изменениях в материальном положении работников. Реальная заработная плата, которую не очень любят рекламировать, даже по официальным данным, хотя и повышалась, но более медленными темпами, в 2003, 2004 гг. составляла, соответственно, 55,0%, 59,0% к декабрю 1991 г.)⁴⁸

⁴⁸ Картина становится иной и более приближающейся к реальности Труд и занятость в России. 2005. С. 461, 463.

Рабоче-профсоюзная жизнь в отдельных событиях

при вторичном соотнесении доходов с известными основными индексами уровня жизни – прожиточным минимумом (ПМ), минимальным потребительским бюджетом (МПБ), рассчитываемым профсоюзами, и субъективной социальной нормой (ССН), получаемой в опросах (в т.ч. ВЦИОМа), отражающей представления о размере дохода на одного члена семьи, «чтобы жить нормально». ПМ в апреле 2006 г. составлял в СПб 3722 руб., МПБ – 9400 руб.⁴⁹, ССН (по данным ВЦИОМА у рабочих) – 11863 руб., у других групп – другая⁵⁰. Соотношение среднедушевого дохода (именно его стоит взять) с названными индексами уровня жизни выглядит следующим образом (табл. 18).

Таблица 18. Соотношение среднедушевых доходов с основными индексами уровня жизни у рабочих и других групп

Соц.проф-ные группы	Душевой доход, руб. СНИЦ)		Доля душевого дохода в индексах уровня жизни					
			ПМ, в разы		МПБ, %		ССН, %	
	2004	2006	2004	2006	2004	2006	2004	2006
Рабочие	4086	6345	1,37	1,70	0,55	0,69	0,45	0,53
Служащие б/в обр.	4207	5384	1,41	1,45	0,57	0,63	0,46	0,46
Спец-ты с/в обр.	4624	6604	1,55	1,77	0,63	0,56	0,51	0,46
Руководители	7332	1092	1,47	2,93	1,0	0,69	0,81	0,58
Прочие	4782	6815	1,61	1,83	0,65	-	0,53	-

Источники: Мониторинг СНИЦ; Вестник общественного мнения. 2004, № 3 (71), май-июнь. С. 90; Вестник общественного мнения. 2006, № 3 (83), май-июнь. С. 83; расчет автора.

Как можно видеть, душевые доходы ненамного превышают даже ПМ, уровень физического выживания. Динамика показателей улучшилась (в 2004 г. она была отрицательной), но

⁴⁹ Единство. 2006, № 7 (328). С. 14-17

⁵⁰ Вестник общественного мнения. 2006, № 3 (83). С. 85.

не намного. До уровня материального положения, при котором «можно жить нормально», рабочие в целом (в среднем) не дотягивают. Если же взять не среднюю арифметическую, то почти половина рабочих имеет доход на уровне ПМ и ниже, т.е. находится в положении бедных. И это, повторим, - в СПб, второй столице страны, у наиболее квалифицированного, питерского отряда рабочего класса. По данным Росстата, в 2004 г. 56% работающих имели заработную плату до 5 тыс. руб.⁵¹

Итак, в объективном плане сложно говорить об улучшении положения рабочих, несмотря на благоприятную для них ситуацию. Каково субъективное восприятие изменений, в т.ч. в соотношении с объективным состоянием? Что надо считать - первое или второе - наиболее верным отражением реальности?

По идее, восприятие рабочими своего положения должно бы соответствовать объективной ситуации. Но на практике прямого соответствия нет, субъективные оценки противоречивы: что соответствует известному в социологии положению об отсутствии автоматической связи между состоянием положения, субъективными установками и реальными действиями. «Работает» здесь и социальная дифференциация группы рабочих, разбивающая единую оценку. Так, М.Е. Илларионов отмечает, что при выделении среди опрошенных 10% самых бедных и 10% самых богатых, в 2006 г. в последней группе (т.е. «богатых») 40% составляли рабочие; их доля здесь в 2,7 раза больше, чем представительство в населении (в выборке). Субъективно же отнесли себя к группе с уровнем обеспеченности «выше среднего» только 5,4% опрошенных (рабочих). Зато «бедными» идентифицировалось такое же количество (4%), что и при объективном разбиении по группам. Большинство же рабочих (63,1%) отнесли себя к имеющим «средний уровень обеспеченности», хотя если исходить из размера душевого дохода, можно было бы ожидать преобладание оценок «ниже среднего уровня»: ведь реальный душевой доход у опрошенных в 2 раза ниже ожидаемого, «необходимого, чтобы жить нормально». Да и в «богатых» - по среднедушевому доходу - рабочих не 40%, а только 18,4%. Как все это понимать? Прибеднение при отнесении

⁵¹Труд и занятость в России. 2005. С. 475, 484.

к «бедным» и «среднякам»? Или, наоборот, приукрашивание своего положения при отнесении к «богатым»? Пожалуй, рабочим свойственно скорее занижать, чем завышать свое положение, или считать его «средним», как бы «нормальным». Так, увеличилась доля относящих себя к группе со «средним уровнем обеспеченности» (было 58% в 2004 г., стало 63% в 2006 г.). В нижней категории («бедных» и «ниже среднего уровня») оказывается около 30% опрошенных.

Несмотря на то, что более половины рабочих (63,1%) отнесли себя к социальному слою со средним уровнем материальной обеспеченности, их *удовлетворенность доходами в целом* низкая. Так, удовлетворены уровнем доходов 12,8%; 62,4% - не удовлетворены (столько же, сколько имеют средний уровень обеспеченности) (т.е. средний уровень не удовлетворяет). Выходит, что выросшие в 2 раза доходы рабочие оценивают в основном как средние и в основном не удовлетворены этим. Притом динамика в сторону увеличения неудовлетворенных, и рабочие здесь отличаются от «специалистов» и «служащих», но мало от «прочих работающих».

Однако отнесение большинства рабочих себя к «среднеобеспеченным» и неудовлетворенным доходами можно трактовать и как принятие существующего положения, примирение с ним, рассматривание его как благополучного, «нормального», ибо наличие неудовлетворенности не коррелирует прямо с ориентациями на изменение положения. Возможно, роль играет упомянутый сравнительно низкий (хотя и повышающийся) уровень самих запросов рабочих, привыкание к низким доходам. Вероятно и принятие во внимание не душевых доходов, а общих, притом в номинальном выражении, которые в общественном мнении выглядят «приличными». Мы отмечали и явление смены парадигмы при беднении на модную установку оптимиста, «успешного» человека.

В мониторинге отслеживается оценка изменений в жизни в целом по сравнению с *прошлым* (годом) и оценка перспектив изменений в *будущем*. В сравнении с *прошлым* преобладают те рабочие, кто считает, что жизнь не изменилась (47,0%), и почти

одинаково число как считающих, что «жизнь стала лучше» (22,8%), так и полагающих, что «стала хуже» (19,5%). На будущее смотрят с большим оптимизмом – 30,3% считают, что жизнь «улучшится», только 12,8% - что «ухудшится» (табл. 19, 20).

Таблица 19. Оценка изменений жизни в целом по сравнению с прошлым годом у рабочих и других групп

Социально-профессиональные группы	«Жизнь стала» (2006 г.): %			
	лучше	не изменилась	трудно сказать	Хуже
Рабочие	22,8	47,0	10,7	19,5
Служащие без высш. обр.	15,6	57,0	8,8	8,6
Специалисты с высш. обр.	31,1	44,0	18,1	6,7
Руководители	48,4	38,7	9,7	3,2
Прочие	11,5	57,4	11,5	19,7

Таблица 20. Оценка изменений жизни в целом в ближайшем год-два у рабочих и других групп

Социально-профессиональные группы	«В ближайшие год-два жизнь станет»: %			
	лучше	не изменится	трудно сказать	Ухудшится
Рабочие	30,2	26,8	30,2	12,8
Служащие без высш. обр.	18,0	33,6	44,5	3,9
Специалисты с высш. обр.	26,9	33,2	35,8	4,1
Руководители	38,7	32,3	25,8	3,2
Прочие	6,6	41,0	47,5	4,9

Источники: Мониторинг СНИЦ
Динамика здесь в сторону увеличения довольных
изменениями жизни за прошедшее время и ожидающих

позитивных перемен в «ближайшие год-два».

После рассмотренного остается, однако недостаточно ясным вопрос, какие же показатели положения рабочих – объективные или субъективные – являются наиболее «работающими», и как же в целом можно оценить положение: как «благополучное», «плохое» или «так себе», «ничего», среднее?

В прошлый раз мы касались ориентаций рабочих на протестные действия по защите своих интересов (изменению, улучшению своего положения) по данным ВЦИОМа, полагая, что и в Петербурге имеют место сходные настроения. Данные наших интервью подкрепляют это предположение.

Сохраняется достаточно высокая и устойчивая готовность принять личное участие в акциях протеста (в «массовых выступлениях населения против падения уровня жизни, в защиту своих прав»). В 2006 г. число ориентированных на действия даже выросло (по сравнению с 2004 г.) (табл. 21).

Таблица 21. Готовы лично принять участие в акциях протеста, %

Социально-профессиональные группы	2000 г.	2004 г.	2006 г.
Квалифицированные рабочие	27,5	20	28
Неквалифицированные рабочие	н/д	26	30
Служащие без высш. обр.	16,1	19	22
Специалисты с высш. обр.	24,3	15	23
Руководители	18,8	12	13

Источники: Экономические и социальные перемены. Информ. Бюлл. М.: Аспект-пресс, 2000, № 1. С. 69; Вестник общественного мнения. 2004, № 3 (71), май-июнь. С. 85; Вестник общественного мнения. 2006, № 3 (83), май-июнь. С. 84.

Можно отметить первенство рабочих в готовности на протест.

В Петербурге с 2000 г. ориентации на протест имели потенциальный характер (составляли потенциал протеста) в части забастовочных выступлений. С начала 2000-х в СПб в течение нескольких лет не было зарегистрировано статистикой ни одной забастовки, хотя это не значит, что выступлений забастовочного характера не было вообще; просто готовившиеся (начинавшиеся) забастовки не были доведены до стадии реальной остановки работы (регистрации) (главным образом в силу отмечавшихся неоднократно сложностей процедур оформления забастовки по законодательству). К тому же акции протеста не исчерпываются забастовками (это мы тоже неоднократно отмечали). Проводились митинги, пикеты, голодовки. В предыдущей статье мы приводили примеры использования неформальных методов борьбы типа «работы по правилам» (в силу тех же сложностей примирительных процедур). С 2005 г. именно в Петербурге стали происходить полноценные (так сказать, «нормальные», классические) забастовки рабочих (докеров МП СПб, рабочих завода «Форда» во Всеволожске), при этом отличающиеся высоким уровнем организации, грамотностью проведения, задействованием легитимных форм действий, профсоюзов, колдоговоров, использованием рабочей солидарности (даже в международном масштабе), и в итоге достигающие результативности, означавшие начало нового этапа рабочего движения, и, наконец, привлечение внимания общественности, СМИ, работодателей, властей, получившие широкий резонанс. В следующем, 2007 г., организуется сразу несколько забастовок на различных предприятиях; по выражению в прессе, «город на Неве снова становится центром рабочего движения», «профсоюзы сказали «баста». Остановился конвейер на заводе Форда, на петербургской почте водители профсоюза работу предприятия, на конференции Российского профсоюза локомотивных бригад железнодорожников (РПЛБЖ) принято решение о проведении всеобщей забастовки, снова выступают докеры МП СПб, объявившие о решении провести бессрочную забастовку.

Таким образом, потенциальный протест переходил в ф

открытого социального конфликта. Как писали мы в одной из петербургских газет, важнейший момент состоит в том, что появились действительные, а не стремящиеся только «засветиться» рабоче-профсоюзные организации, координирующие действия (выступления) рабочих в масштабах города. Сообщалось о создании, благодаря усилиям этих организаций, профсоюзов на предприятиях, где они до того отсутствовали (в силу противодействия администрации и пассивности самих рабочих – на чаеразвесочной, швейной фабриках и др.). Все это позволяет говорить о прорезывании нового этапа рабочего движения. Отдельно надо писать о новых координирующих организациях. Здесь отметим только, что по обзору деятельности упомянутого в газетной статье КСД (обзор подготовлен В.В.Волковым), комитет успел уже провести митинги, пикеты, шествия солидарности, распространение листовок, выпуск бюллетеней, обращений к депутатам, круглые столы по проблемам профсоюзного движения, в т. ч. обсуждение поправок в Трудовой Кодекс, принятых Гос. Думой, оказание помощи при создании профсоюзов на предприятиях и поддержание сопротивления разгону профорганизаций на некоторых предприятиях. КСД поддерживает профсоюзы, оказавшиеся в остром конфликте с работодателем, внедряет новые профсоюзные технологии и формы действий, устанавливает международные связи. Главной же формой деятельности можно, пожалуй, назвать регулярные встречи профсоюзных и рабочих активистов, где в неформальной обстановке, в «удалении от центральных руководящих органов профсоюзов и других организаций», от СМИ, во многом в форме личных контактов обсуждаются и решаются текущие перспективные вопросы рабоче-профсоюзных действий. И эта, найденная низовыми активистами форма деятельности оказывается наиболее эффективной. И уже встречает нападки официальной печати, солидных, казалось бы, официальных изданий Правительства Санкт-Петербурга, пишущих, однако, в пасквильном духе.

Здесь приводились в таблицах данные по различным группам. Рабочие отличаются от других групп по ряду

показателей (занятости, материальному положению, социально-психологическому самочувствию, ориентациям на действия, по реальной социальной активности; недостает только данных о групповой, классовой идентификации). Так, реальные доходы, если вычесть, как говорилось, переработки, у рабочих самые низкие, соответственно, низка у них удовлетворенность доходами (напомним, 62,4% не удовлетворены уровнем дохода), невысока удовлетворенность жизнью в целом (по отрицательным оценкам и прошлого и перспектив рабочие, так сказать, «обгоняют» группы специалистов, служащих, не говоря уж о руководителях, правда, стоят на одном уровне с «прочими работающими».

В то же время наблюдается и сходство показателей. Это эмпирически подтверждает приближение (приобщение) рабочих к другим работникам наемного труда, хотя и различающегося по характеру. С другой стороны, можно сказать, что определенные группы, по тем же (и не приведенным здесь) показателям, сближаются с рабочими; образуется названная выше конгломератная группа нижней страты в социальной стратификации, реально проявляющаяся, повторим, например, в составе (участниках) протестных акций.

По рассматриваемым показателям наиболее сходна с рабочими группа специалистов с высшим образованием. Стоит вспомнить, что представители этой группы – работники народного образования, здравоохранения в 1990-е и начале 2000-х проявляли небывалую общероссийскую солидарность, создали действенный профсоюз, координирующий действия учителей в масштабах всей страны, и провели наиболее массовые акции протеста в тысячах организаций с участием десятков тысяч протестующих. Так, в 1997 г., в период разгара протестного движения, работники народного образования провели забастовки в 15610 предприятиях (учебных заведениях) с участием 531,8 тыс. человек на фоне 286 забастовок на всю Россию в промышленности, строительстве, транспорте, связи, где наиболее вероятно участие рабочих (с участием 209 тыс. человек)⁵². В Петербурге, кстати, в этот год зарегистрировано всего 4 (!) забастовки; выходит,

⁵² Труд и занятость в России. 2001. С. 261.

здесь и учителя оказались лояльными власти (реформаторам)⁵³. При этом стоит еще раз упомянуть использование учителями в качестве координирующей организации профсоюза, хотя и традиционного.

В данный момент специалисты оказались лидирующей социальной группой в составе названной конгломератной группы, проявляющей наивысшую социальную активность в аспекте протестных действий, решимость добиваться реализации своих интересов, затрагивая и интересы близких групп. Это часть неопролетариата в марксистском толковании.

Достаточно распространенным является представление, что субъектность рабочего класса может стать полноценной при объединении его с группами интеллектуального труда, способными сформировать идеологию класса, направления, формы общественных преобразований, направить его энергию (энергетическую, так сказать, составляющую) в нужное русло. Это возможно в конгломератной группе.

Можно отметить, что у питерских рабочих тоже имеет место преобладание несформированной политической позиции (40,3 % «затрудняются в ответе» на вопрос, какая партия ближе всего рабочему классу); далее преимущественный выбор, как и у других групп, партии «Единой России» (по данным мониторинга СНИЦ; по другим данным картина иная). Правда, у рабочих ориентация на «Единую Россию» меньше, чем у служащих, специалистов и, понятно, руководителей желающих проголосовать за данную партию, но все же в 9 раз больше, чем за КПРФ, казалось бы, более близкую рабочему классу, якобы хранящую идеологию рабочего движения. Просматривается также приверженность рабочих партии Жириновского (ЛДПР) и практически полное отсутствие желания поддержать интеллектуальную партию «Яблоко». Выходит, в политическом плане ориентации рабочих отличаются от таковых у других близких групп (надо, конечно, напомнить, что выразили свои политические позиции только 13% опрошенных по мониторингу СНИЦ).

В качестве обобщенных выводов можно сказать то, что уже приводилось в предыдущих текстах в основном оно не устарело.

Главный тезис был о необходимости повышения внимания рабочим, восстановления социального (профессионального, экономического) статуса группы; в демократическом обществе не должно быть униженных социальных групп. С экономической точки зрения аргументом служит упомянутое голосование молодежи ногами (от рабочих рядов), в социально-политическом плане – повышение протестной активности рабочих, которая приобретает все более грамотный характер, но может стать разрушительной силой.

Рабоче-профсоюзная жизнь в отдельных событиях

В рассматриваемый период происходили существенные события рабоче-профсоюзной жизни, как локальные, так и широкие, общероссийские, в масштабах отдельных предприятий, профсоюзных организаций и всей страны. Рассмотрим отдельные из них.

В бурные 1990-е (называемые иногда «лихими») бурной была и рабоче-профсоюзная социальная активность, особенно шахтерская. Известны «рельсовые войны» в Кузбассе, Всекузбасская забастовка, Ярославский пикет, пикет на Горбатовом мосту (перед зданием Правительства) в Москве. Некоторые из них отражены в нашей книжке 2004 года, в книгах А.М. Кацвы, в статьях М.И. Воейкова и др.

В период «стабилизации» (называемый иногда «кризисной стабильностью» или «стабильным кризисом») активность существенно снизилась, особенно в классической форме забастовок в силу ужесточающего условия протеста правового регулирования, ужесточения также позиций работодателей, поддерживаемых властями, разочарования наемных работников и др. И все же происходили важные хотя бы номинально широкие действия, локальные всплески рабочего протеста на отдельных предприятиях, включая парадоксальные случаи распространенной формы голодовок.

Два съезда рабочих

Среди широких событий рабоче-профсоюзной жизни, вероятно, в первую очередь можно говорить о съездах рабочих, которые состоялись в начале 2000-х, имели всероссийский масштаб, широкое представительство, как по количеству, так и в территориальном смысле. И прошли практически одновременно. Два съезда сразу.

Съезды были весьма актуальны, представляли большое событие в рабоче-профсоюзной жизни, особенно в ситуации, когда уменьшилось количество выступлений рабочих. Съезды могли, по крайней мере, свидетельствовать, что рабочее движение живо (хотя многие давно его похоронили). Необходимо было обобщить накопленный опыт, сделать выводы о достижениях и ошибках, наметить перспективы действий.

Важен был не только сам факт съездов, но и то, как они пройдут, в частности, покажут ли существование значительной общественной силы или дадут аргумент в руки скептиков. Печально было бы, если бы порох ушел на холостые выстрелы.

Имея кое-какие основания (опасения), что съезды будут иметь парадный характер, автор решил составить нечто вроде послания к съездам как социолог, давно занимающийся рабочим и профсоюзным движением, и вольно невольно ставший равнодушным к рабочему движению. Здесь сохраняется тогдашний стиль.

«С интересом услышал о съездах рабочих в связи с 15-летием со дня начала знаменитых забастовок шахтеров 1989 г. Сейчас, когда выступлений рабочих не очень много, съезды – большое событие в рабочем движении. И, разумеется, не мог не отреагировать на эти события. Готов был бы даже высказать свои соображения к форуму рабочих, хотя и знал, что рабочие не очень-то склонны слушать, читать всяких интеллектуалов. Еще с советских времен они записали всех «служащих» в категорию «начальников», относят их до сих пор к «они», не «мы», хотя, как известно, многие деятели рабочего движения происходили не из рабочих и рабочим весьма нужны интеллектуалы».

«С кем собираются бороться рабочие? – ставил автор риторический вопрос? Сразу два съезда – это, конечно, здорово. Но когда узнаешь, что они собираются параллельно – в одном и том же городе, в одни и те же дни, по сути дела – в альтернативные, то понимаешь – не так уж это и здорово. Точнее, совсем не здорово. Если смотреть, разумеется, с точки зрения всего рабочего движения. Рабочие собираются бороться друг с другом? Противостояние не прибавит авторитета, влияния ни одному, ни другому съезду. Не получилось бы как в свое время у КПРФ с параллельными съездами. СМИ не преминут воспользоваться возможностью поиздеваться над рабочими, выставить на посмешище всей России.

В функции автора не входит быть судьей. Но можно, по крайней мере, понять НПГР и идущие вместе с ним на съезд профсоюзы в том, что у них заняли их законный «день рождения», и занял слабо известный, еще слабее понятный Профцентр, неизвестно, кем созданный, на какие деньги существующий, на чьи интересы работающий, имеющий целью, действительно, поддержку профсоюзов или прибирание их к рукам, так? Понять можно, но съезды-то все равно оказываются противостоящими, раздирающими силы рабочих надвое. Может быть целесообразней было второй съезд (шахтерский, в основном) провести немного позже, чтобы или присоединиться к решениям первого или решительно от них отмежеваться. Но ясно, что НПГР не может отдать день рождения шахтерского движения, и не его вина, что ему приходится созывать параллельный съезд.

Ну, факт, что собрались в противовес. Но стоит ли дальше заикливаться на противостоянии, сосредоточивать всю энергию на борьбе со своими коллегами? (имея в виду не только Профцентр, а традиционные профсоюзы, которых он соберет). Вместо общего противостояния истинным «они» – работодателям, собственникам, властям силы уходят на борьбу со своими братьями по классу. Так много внимания на это обращаю потому, что, увы, вижу преобладание внутренней борьбы (и не только на съездах). Особенно это характерно для традиционных профсоюзов. Они проявляют прямо-таки нетерпимость к альтернативным. Мало

того, что законодательством прижали свободные профсоюзы, так еще и ФНПРовцы вытесняют их, вместо того, чтобы идти навстречу, соединяться, реформироваться, наконец. При этом противостояние идет главным образом на уровне функционеров; простым рабочим, стоящим нередко за соседними станками, хотя и входящим в разные профорганизации, делить нечего.

Насколько известно, НПГР способен твердо вести свою линию, не быть игрушкой в руках обстоятельств, социально-политических сил, не поддаваться на провокации входить в клинч со злополучным Профцентром, который достаточно далек от горняков.

«Но уж когда собрались...» Есть, мол, такая старая ленинградская песня: «Редко, друзья, нам встречаться приходится, но уж когда собрались...» и дальше идет о том, что «выпьем, как водится, как на Руси повелось». Съезд юбилейный, и вторая, не меньшая, чем междоусобная борьба, опасность, это превращение редкой, дорогой по затратам, важной по значению встречи в праздничное мероприятие, в т. ч. и в известное сотрудничество за столом (к чему шахтеры тоже имеют большие способности). Если уж съехались со всей страны, стоило бы уделить внимание не праздничным, а насущным делам, с высоты пройденного пути оценить прошлые действия и, главное, попытаться глянуть вперед, отталкиваясь от состояния сегодняшнего дня. Юбилейная дата располагает к масштабным рефлексиям, к широким, и может быть, не очень приятным для самолюбия оценкам, выводам. На что, интересно, обратят внимание рабочие, если решаться вести крупный разговор?

Если бы автора спросили, то он сказал бы, что надо в первую очередь трезво отрефлексировать сегодняшнее положение рабочих, и в их числе горняков, шахтеров. Здесь и социологические данные могли бы пригодиться. Конечно, рабочие сами, на собственной шкуре чувствуют, какое у них положение. И все же не мешает глянуть на ситуацию в целом и в сравнительном плане. Далее, не менее трезво оценить настроения широких масс рабочих, их готовность бороться за свои права, наметить, наряду с ближайшими, стратегические цели коллективных действий и

определить не только с кем надо бороться, но и союзников, ибо в одиночку, как показывает опыт, даже такому мощному отряду как горняки не изменить ситуацию кардинальным образом.

Надо сказать о положении рабочих. Автор прочитал в материалах к съезду «Обращение ветеранов рабочего движения» (правда, неясно, кем подготовленное); в целом можно присоединиться к данной оценке положения рабочих и ситуации в стране. В 1989 г. шахтеры восстали, чтобы улучшить условия своего труда, сделать его более безопасным, поднять свое материальное положение, изменить порядки в стране, получить свободу. Тогда они думали не только о себе – о всех рабочих, людях труда, России. После 15 лет якобы неизбежных лишений, жертв, положение рабочих не только не стало легче, но даже ухудшилось по многим параметрам». И приводилась краткая характеристика положения⁵⁴.

54 «Занятость в 90-е годы постоянно была кризисной вследствие массовых сокращений кадров; у шахтеров безработица доходила до состояния, когда на 1 вакансию приходилось 27 безработных. Как известно, закрывались целиком шахты, люди оказывались брошенными на произвол судьбы. Реальная заработная плата, даже по официальным данным, постоянно снижалась, к 1998 г. составляла 37% от уровня 1991 г. Зарботок рабочих был на 1/3 ниже зарплат служащих (не говоря уже о доходах высшего управления, собственников), душевой доход (на 1 человека в семье) у большинства рабочих – на уровне или ниже прожиточного минимума – уровня физического выживания, составлял 0,2 – 0,4 минимальной потребительской корзины, при которой можно удовлетворять основные потребности. Не говоря уже о задержках заработка. В конце 1990-х номинальная заработная плата рабочих стала расти. Но важно отдавать отчет, что, при видимой благополучности положения, рост происходит не вследствие повышения цены труда, а за счет переработок, получивших массовое распространение при проявившемся дефиците рабочих кадров. Рабочим предоставили «возможность заработать», выполнять работу «за того парня» (без получения полной его платы). Условия труда, по оценке рабочих, профсоюзных специалистов, в целом ухудшились, у шахтеров возросла опасность труда. Общественное питание на производстве было вытеснено перекусыванием бутербродами, даже у горняков. Медицинское обслуживание стало

Рабоче-профсоюзная жизнь в отдельных событиях

«Готовы ли рабочие к действиям? – следующий риторический вопрос. Тяжелое положение как будто бы служит предпосылкой готовности рабочих к действиям по изменению ситуации. Считается, что чем хуже положение, тем сильнее решимость протестовать. Однако в жизни связь между тяжестью положения и протестной активностью совсем не прямая, а иногда даже обратная. Тяжелые условия могут вызвать психологическую подавленность. В свою очередь, наличие установок на действия еще не вызывает автоматический переход к ним (реальным действиям). Так, ВЦИОМ фиксирует практически постоянную готовность около 30% рабочих «принять личное участие в акциях протеста против падения уровня жизни (в 2003 г. – 24%). Однако менее доступным.

Системы повышения квалификации, профессионального роста оказались разрушенными.

Режимы труда и отдыха повсеместно не соблюдаются. 8-часовой рабочий день, за который боролись многие поколения рабочих, остался лишь ориентиром, во многих случаях вытесненным либо неполной рабочей неделей, либо ежедневными переработками до 10 и более часов. Все более входит в практику отказ от предоставления очередных отпусков, больничных листов, их оплаты и даже декретных отпусков для женщин.

Использование путевок в санатории и детские летние лагеря уменьшилось в 1,5- 2 раза.

Рабочие оказались практически полностью отключенными от участия в делах предприятий, управления акционерными обществами. Теперь их мнение не учитывается даже формально. Можно параллельно вспомнить, что и в масштабах страны политическое представительство рабочих полностью отсутствует. В прошлой Госдуме было два рабочих, в сегодняшней – ни одного представителя социальной группы рабочих.

В плане реализации социально-трудовых прав, по нашим данным, рабочие более других групп депривированы (т.е. лишены прав). Право на труд, на достойную заработную плату, благоприятные условия труда, сохранение здоровья, участие в делах общества и др. ущемлены. Сами рабочие все более ощущают себя бесправными. Их положение характеризуется формулой, применяемой работодателями: «Тебе не нравится?! Уходи! Мы не держим!»»

реально участвуют в акциях единицы (в Петербурге, на последней акции, организованной профсоюзами, присутствовало около 2 тыс. человек, 0,05% населения).

Трезво оценивать настроения рабочих важно, чтобы не попасть в положение, когда лидеры предпринимают какие-то акции в твердой уверенности, что все члены профсоюза их поддержат, а потом оказывается, что «народ не был готов», акция не только не достигает цели, но еще и демонстрирует слабость профсоюзов. Разрыв между лидерами и массой – одна из самых распространенных и существенных причин слабости профсоюзов. Сегодня уже недостаточно бросить клич; чтобы поднять людей, надо дойти до каждого, вовлечь в замыслы, сто раз убедить, что стоит предпринять такие-то шаги. Даже в таком сплоченном профсоюзе как НПП, где шахтеры на пикете в Москве на Горбатом мосту в 98 г. говорили, что «в своих мужиках мы уверены», «все поднимутся», «стоит только спичку понести», названная проблема была весьма актуальной.

По социологическим данным, готовность рабочих к коллективным действиям в целом падает; сказывается ряд факторов; один из главных – общественная атмосфера социальной дифференциации, разобщенности, роста индивидуализма, «социального смирения». Но, как говорят многие лидеры, как пишет участник действий НПП В. П. Дудченко, рабочее движение способно проявиться мгновенно, как бы внезапно, вопреки ожиданиям, по принципу цепной реакции и заявить о себе во весь голос».

Таковы были ожидания.

Реальность подтвердила опасения. Неизвестно, дошло ли социологическое послание хотя бы до участников-лидеров. Зато известно, что в основном информация о съездах, их содержании не была услышана общественным вниманием, а некоторые предостережения, если и прозвучали, были проигнорированы. Съезды прошли все же как противостоящие, хотя проходили в те же дни, в соседних зданиях (Ново-измайловского гостиничного комплекса в Москве) (автор, которому довелось участвовать в обоих съездах, мог курсировать из одного в другой и обратно).

носили юбилейный характер, и оба закончились не программами перспективных действий, а юбилейными банкетами (автор имел возможность также побывать на обоих банкетах). Можно бы с этим смириться, если бы после юбилейных были проведены работающие (рабочие) собрания, но этого не произошло тогда, только после почти десяти лет профсоюз НПП провел нормальный съезд, но и это было событие в рамках одной профсоюзной организации.

На упомянутых же съездах Профцентр потрудился над юбилейными штучками: было учреждено звание «Ветеран рабочего движения», изготовлены соответствующие знаки, которые вручались в торжественной обстановке, давались грамоты. Главная цель Профцентра, как выяснилось, состояла в изъятии богатого профсоюзного имущества, и в т.ч. гостиничного комплекса, в котором заседали.

У горняков символика была поскромнее: вручались памятные футболки с надписью «НПП». Здесь в основном «бойцы вспоминали минувшие дни», «разбирали полеты», проведенные мероприятия. У шахтеров должны были звучать и стратегические, и практические задачи. Но то ли их не было, то ли не осознавали потребность в них, применяясь к обстановке. Программу дальнейших действий и этот съезд не выработал. Возможно, вследствие этого активность НПП, его наступательность, завоевывание новых членов либо застыли, либо снизились на длительное время. У Профцентра, понятно, задачи борьбы и не ставилась. Как искусственное образование, он вскоре прекратил свое существование.

Профсоюзные акции протеста

Из широких действий рабоче-профсоюзной жизни наиболее массовыми, внушительными и даже грозными на вид были акции протеста, организуемые в основном традиционными профорганизациями в масштабах всей страны, практически ежегодно, а то и не один раз в год, с участием до миллионов человек, по многим городам, и особенно грандиозно в Москве и Петербурге. Шествия были и красочными, и шумными, с

острыми лозунгами, скандированием. Наверное, напоминали шествия в феврале 1917 г. Но осталось вопросом: были ли они мощными вступлениями трудящихся, демонстрировавшими силу и вызывавшими у властей даже страх, или это была имитация протеста, создаваемая Федерациями не для реального воздействия, а демонстрации своей значимости, или это были просто своего рода ритуальные действия, подобные крестному ходу, от которого не ждут какого-то эффекта, которые являются самоценными, самодостаточными.

В период реформирования производства задачи российских профсоюзов состояли, очевидно, в усвоении защитных функций в качестве главных, в предотвращении чрезмерных лишений, неизбежно связанных, по мнению реформаторов, с осуществлением преобразований. Профсоюзы должны были выступить в роли «социального ограничения», упоминаемого реформаторами, лимитирующего пределы «терпения», снижения занятости, уровня жизни, допустимые темпы реформирования и т. п. Профсоюзам надлежало выступать представителями наемных работников при построении системы трудовых отношений в новых социально-экономических условиях, в т. ч. при появлении в качестве работодателей новых собственников. В профсоюзной форме в основном могло осуществляться рабочее движение, находящееся в процессе становления.

Председатель Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области выделял и такие задачи, как «держатъ руку на пульсе», быть в курсе политических событий и оперативно на них реагировать в интересах трудящихся, добиваться смягчения сегодняшней дифференциации, изменения политики в области доходов; важна также профсоюзная защита работников на предприятиях новых форм собственности, перспективная задача - задача развития человеческого капитала. Лидеры профсоюзных организаций на предприятиях называли в качестве задач необходимость борьбы не просто за повышение уровня жизни, а именно достойную оплату труда (на уровне потребительской корзины), защиту прав работников при банкротстве предприятий.

Известно, например, что профсоюзы проявляли высокую

активность, сыграли охранительную роль в сложное послевоенное время в Западной Германии, а также в критический период воссоединения двух немецких государств. Западные профсоюзы боролись за сохранение и повышение жизненных стандартов, обеспечение участия в управлении (система *Mitbestimmung*), улучшение охраны труда. В условиях западной (американской, английской) оккупации немецкий Союз профсоюзов выступал с требованиями центрального хозяйственного плана, общественной собственности ключевых отраслей индустрии, социального регулирования, в т. ч. через тарифные соглашения. Известный польский реформатор Бальцерович говорил, что без профсоюзов перейти к цивилизованной рыночной экономике невозможно. И в установившихся рыночных условиях профсоюзы способны играть важную роль, примером чего может служить Канада, отличающаяся и в настоящее время сильным профсоюзным движением. Главное место в деятельности канадских профсоюзов занимает заключение коллективных договоров. Эта практика признана, отражена в трудовом законодательстве. Заключение договоров примерно в половине случаев сопровождается проведением забастовок с целью добиться принятия требований наемных работников.

Существенными предпосылками к выполнению важной социальной роли российскими профсоюзами в пору реформ были, прежде всего, качества самих организаций, такие как численность, не встречающаяся в других странах, существование гигантской единой структуры, имеющей много звеньев и уровней, от первичных ячеек на предприятиях и в их подразделениях по всей стране до центральных органов в столице государства, обладание большими материальными ресурсами. Легитимность профсоюзов, их статус, большие права не оспаривались и новой властью, были подтверждены обновленным законодательством. Объективная необходимость в защитной деятельности профсоюзов обуславливалась также характером проводимых реформ, применением шоковых методов, экономическим кризисом, разрушением отечественного производства, резким снижением уровня жизни широких масс трудящихся. В деле

защиты социально-трудовых прав рабочих профсоюзы оказались почти единственной организацией, куда, по выражению работников, «можно было прийти со своими проблемами», за поддержкой, ибо другие организации исчезли (парткомы, комсомольские комитеты, советы бригадиров, женсоветы и т. п.). Из интервью: «На государственные органы рассчитывать не приходилось, к администрации один (без поддержки профсоюза) не пойдешь».

Относительно реализации социально-трудовых прав, в принципе, роль профсоюзов велика; само назначение профорганизаций состоит именно в защите прав. Первой их задачей была соответствующая (адекватная) постановка вопросов – в ракурсе борьбы именно за свои законные права.

Одной из главных форм деятельности традиционных профсоюзов в широком общественном плане явилось проведение всероссийских акций протеста. Они берут свое начало в «Днях коллективных действий профсоюзов», проводились с эпизодичностью обычно два раза в год. Акции высоко ценились Федерацией (ФНПР), на них она сосредоточивала свои большие, возможно даже главные усилия.

В акциях наглядно проявился характер деятельности традиционных профсоюзов вообще. Поэтому нами был проведен отдельный анализ этих коллективных действий. В качестве примера были взяты 3 акции. При анализе использовалось наблюдающее участие, анализ документов, публикаций, проведение интервью с организаторами, участниками акций.

Значение подобных акций потенциально могло быть большим. Во-первых, они способны выступать формой включения широких слоев работников в активную протестную общественную, в т. ч. политическую, деятельность, быть средством их солидаризации, сплочения, обучения совместным действиям, приобретения опыта самоорганизации, борьбы за свои права, опыта осуществления массовых и в то же время ненасильственных действий. Участие в совместных действиях помогало объединять силы разных профсоюзов, в т. ч. новых с традиционными. Во-вторых, широкие, массовые

акции могли быть способом демонстрации силы профсоюзов, мощным средством давления на власти и работодателей. При блокировании с политическими организациями во время акций профсоюзы способны были выступать весьма сильным участником (субъектом) политической жизни. В-третьих, требования, выдвигаемые в ходе акций, могли касаться, прежде всего, насущных социально-трудовых прав работников, рабочих и, в принципе, способны были стать действенным средством реализации этих прав. Однако на практике акции оказывались лишь изображением протеста.

На этапе подготовки все три рассматриваемые акции планировались как действия в многообразных формах. Упор делался на проведение забастовок, которые должны были вылиться во всероссийскую забастовку (акция 27 марта и заявлена была как всероссийская забастовка). Предусматривались также публичные действия – пикетирования, шествия, митинги. Выдвигались как экономические, так и политические требования, главным всегда было погашение задолженностей по заработной плате, среди политических требований фигурировала, как правило, отставка правительства, президента. Основной вектор протеста был направлен в сторону властей, при этом – центральных, прежде всего. Заявлялось участие весьма внушительного числа людей: в первой акции – 15 млн. человек, во второй – 20 млн., в третьей – «самый массовый выход людей на улицы».

Все акции на начальном этапе выглядели как выступления грозные, даже опасные для властей. Всероссийская забастовка могла парализовать жизнь всей страны. Вывод на улицы миллионов недовольных людей мог быть чреват провокациями, непредсказуемыми стихийными действиями, способен был вылиться в массовые (политические) беспорядки, захват учреждений власти, оружия, примером (предзнаменованием) чего служили события в Албании, происходившие накануне акции, начавшиеся с безобидных демонстраций и приведшие к политическому мятежу. Говорили о возможности повторения «албанского варианта». Напряженность всякий раз усиливала экономическая ситуация, задержки заработной платы

не устранялись, даже нарастали, продолжалось падение производства, обеспеченности работой, снижение уровня жизни. Ожидался во всех случаях действительно массовый выход людей. Перед акцией 7 октября в шахтерских регионах вспыхивали эпизоды «рельсовой войны», шли разговоры о «походе на Москву», об одновременном перекрытии многих дорог, блокировании трасс вокруг Москвы; в самой Москве уже 4-й месяц стоял пикет горняков перед Домом Правительства, грозивший встать во главе демонстрантов или оказаться центром их сбора перед самым Белым домом. Как и в прошлую акцию, имелся зарубежный пример – поход румынских шахтеров на столицу. На заводах создавались стачкомы. Многие обыватели собирались в этот день «лучше не выходить на улицу». Экономическая забастовка могла перерасти во всеобщую политическую стачку.

Таким образом, на подготовительном этапе все акции демонстрировали большое потенциальное значение. Их потенциальную силу показывала реакция властей, которые проявляли беспокойство, принимали меры запугивания и одновременно демонстрировали готовность идти на уступки. Перед акцией 27 марта правительство и президент заявили о возможных жестких мерах пресечения беспорядков, о стягивании в Москву подразделений МВД, переводе всех органов правопорядка на чрезвычайный режим работы; одновременно были сделаны заявления о направлении денег в регионы, о составлении графиков погашения задолженностей, контролировать выполнение которых приглашались профсоюзы. В 1998 г. гасить задолженность было нечем, поэтому протесту противопоставляли отряды омонцев.

Профсоюзы могли использовать потенциальную силу коллективных действий, даже не проводя самих акций. В принципе они могли предъявить требования и добиваться их выполнения, применяя угрозу выступлений как средство давления на власть. Но этого не было сделано. Дело, вероятно, в том, что для организаторов акций главным оказывалось не получение результата, а проведение мероприятия как такового, изображение протеста.

Коллективные протестные действия должны были проводиться как в широком масштабе, так и на уровне предприятий. Внутри предприятий планировалось предъявить требования своей администрации; говорилось, что она является первой виновницей задержек заработной платы; предполагалось, что трудящиеся начнут «разбираться» с ней в первую очередь. В назначенное время должны были быть проведены забастовки, хотя бы кратковременные (например, в течение 30 минут).

Но, по нашим наблюдениям, реальные действия сильно отличались от заявляемых.

Протестные действия на уровне предприятий просто не проводились или имели формальный, символический характер. Так, на Кировском заводе в подразделениях не состоялось никаких акций, пикетирование здания заводоуправления 5 ноября осуществляли 1,5 десятка профсоюзных функционеров в течение получаса; на Ижорском заводе, «Арсенале» и др. не было и этого. Заводские действия могли быть наиболее практичными, результативными. Но на их проведении организаторы акций не настаивали. Заводской уровень оказался, таким образом, формальным.

Акции вылились практически исключительно в публичные действия. Но и они носили скорее символический характер, фактически не преследовали цель достижения какого-то практического результата.

Во время акции 5 ноября публичные действия в Санкт-Петербурге выразились в пикетировании так называемого Федерального дома, где находился Представитель Президента РФ, и здания областного правительства. Перед тем и другим зданиями стояли немногочисленные пикеты, производившие скорее не внушительное, а жалкое впечатление. Во всяком случае, они были символическими. Требования хотя и вручались, но эта процедура носила скорее ритуальный характер: никаких соглашений, протоколов при этом не составлялось, как показывал анализ, выполнения требований не ожидала ни та, ни другая сторона. Самым эффектным эпизодом ноябрьской акции должна была стать демонстрация в Москве, куда направлялись

представители регионов со всей страны. Сначала пикетирующие стояли около Белого дома (Дома Правительства), затем около Кремля, на Васильевском спуске. При том и другом московском стоянии даже требований не вручали - цель по выражениям организаторов, состояла в том, «чтобы правительство увидело народ».

В мартовскую акцию должны были быть предприняты более решительные действия - ввиду невыполнения требований предыдущей акции, отсутствия улучшения социально-экономической ситуации. В качестве радикальных действий ФНПР грозила всероссийской забастовкой.

Но забастовка была спущена на тормозах, акция снова вылилась в публичные действия - пикетирования, шествия, митинги, цель которых состояла в том, чтобы продемонстрировать массовость протеста. Упор делался именно на массовость. Массовость на этот раз была большей, чем полгода назад, но все же на деле, в отличие от заявленной, не такой, чтобы произвести угрожающее впечатление на власть, при этом достигалась она в основном за счет того, что профкомы выводили профсоюзных функционеров. На митингах выдвигались практически те же требования, что и в предыдущий раз, таким образом, они носили характер дежурных, формулировались в общей форме, были заведомо невыполнимыми (отставка президента и т. п.). Требования не имели конкретного адреса, произносились как бы в пустоту. На митингах, разумеется, никаких конкретных соглашений не фигурировало.

В качестве результатов акций можно рассматривать их отражение в СМИ, хотя и достаточно скупое; заявления отдельных деятелей, в том числе Президента, отмечавшего «удовлетворенность организованностью акций». Освещение в СМИ, привлечение внимания особенно ценила и отмечала ФНПР, для нее это, по высказываниям профлидеров, оказывалось главным результатом. Так, зам. председателя ФНПР писал, в первую очередь, что «удалось добиться серьезного внимания власти...». Федерация вообще весьма высоко оценивала акции, отмечая, что они получили «огромный общественный резонанс»,

что ноябрьская акция по своим масштабам превзошла все массовые мероприятия в России за последние годы, «о ней напишут в учебниках, и наши дети будут читать об этой акции, как мы читали о всероссийской политической стачке 1905-го года или о забастовочном движении июня 1914-го». Однако последующее время показало, что акция не попала в учебники, о ней вообще очень быстро забыли.

Одним из результатов можно считать ощущение солидарности, коллективной силы, которое испытывали участники во время движения в колоннах и которое они отмечали в интервью («Мы впервые, идя в колонне, ощущали себя в коллективе. Понимаешь, что когда мы соберемся, то это большая сила»).

Но в плане изменения положения работников, рабочих в результате акций ничего не изменилось. Ни одно из требований, выдвигавшихся на митингах, не было выполнено, в т. ч. относительно задолженностей по зарплате, которые не были погашены, продолжали расти. Имелся даже отрицательный результат, отмеченный многими участниками. Это - усиление скептицизма относительно акций со стороны работников, дискредитация подобного протеста в глазах власти. На вопрос: «Считаете ли вы, что профсоюз продемонстрировал силу, мощь, решительность?» практически общим был отрицательный ответ - «нет, скорее профсоюзы показали слабость, продемонстрировали бессилие, зависимость, формальность протеста».

В акциях особенно наглядно проявилась формальность, как самая характерная черта действий профсоюзов. И именно формальность была общим и главным фактором их неэффективности.

Формальность, имитация проявились во многих отношениях. Можно было наблюдать во всем упор на само проведение мероприятий, но не на их результат. Все усилия были направлены на организацию самих действий как таковых. При подготовке акций внимание сосредоточивалось на построении колонн, маршрутах движения, местах сбора, списках выступающих и т. п. (при этом, в духе добрых старых традиций, все было заранее

подготовлено и предложено для исполнения участникам). Что касается реализации требований, контроля за их выполнением, то этим никто не занимался ни на уровне предприятий, ни в масштабах страны. Поскольку никто не заботился о выполнении требований, они и формулировались, как уже отмечалось, в общем виде, были заведомо невыполнимыми, никуда конкретно не адресовались, их реализация не обеспечивалась заключением каких-либо соглашений, подписанием протоколов и т. п. Характерно, что при подведении итогов акции на уровне предприятий профсоюзные активисты подробно обсуждали ход своего участия и совершенно не касались вопросов контроля выполнения выдвинутых требований. На уровне Федерации по итогам этой же акции предлагалось «продолжить переговоры с Правительством РФ, объединениями работодателей и предпринимателей». Более того, здесь требования акции вообще были подменены предложениями Генсовета Президенту, Федеральному собранию, Правительству: «ввести комплексную систему социальных стандартов», «обеспечить государственное регулирование цен и тарифов на продукцию и услуги естественных монополий», «изменить политику налогообложения» и т. п. Вместо жесткого протеста, звучавшего на митингах, ФНПР выражала готовность «внести вклад в проведение социально-экономических преобразований».

Мероприятийный характер придавало акциям также спускание решения о их проведении, всей их организации - сверху, в духе демократического централизма, стиль которого сохранился в данной общественной организации. Это, в свою очередь, было одним из главных факторов пассивности рядовых членов профсоюзов, лишенных инициативы, воспринимающих акцию как очередное организуемое сверху формально-казенное мероприятие. В интервью работники говорили не о «нашей», а об «их» акции, отмечали, что «за нас все решили, не спросили», заявляли: «Им нужно, пусть и проводят». Пассивность рядовых членов профсоюзов лишала акции главного их качества - внушительной массовости. Организаторы (лидеры) выходили из положения упомянутым способом - выводили на улицы

проффункционалов, которые и олицетворяли выступление, протест широких масс трудящихся. Ввиду этого протест становился символическим не только по масштабу, но и по составу участников. Один из главных факторов неэффективности акций – это игнорирование протеста властями. Они, как отмечалось, проявляли беспокойство на начальном (подготовительном) этапе, боялись осложнений, связанных с проведением акций, ввиду чего и принимали меры предосторожности. Что же касается требований, то, зная их формальность, они так же, как и сами профсоюзы, не заботились об их выполнении. После проведения митингов и демонстраций власти успокаивались и забывали о протестных действиях до следующего выступления. Затем все повторялось.

Черты протестных действий одной акции

При исследовании акций можно рассмотреть динамику их развития, которая позволяет оттенить типичные черты акций, тенденции изменений, много говорит о деятельности традиционных профсоюзов в целом и в особенности их центральной федерации (ФНПР). Но главным стимулом к анализу по-прежнему служит понимание, что в этой форме коллективных действий работников (и рабочих в том числе) скрыта большая потенциальная сила, однако выступления самой массовой в России профсоюзной организации не только остаются, как мы отмечали, имитацией протеста, но и приобретают своеобразное новое качество, вызывающее уже, наряду с разочарованием, беспокойство.

В качестве объекта отдельного анализа в динамическом ряду (событий) была взята акция 7 октября. Она и продемонстрировала как традиционные, так и новые черты, выявила тенденции, весьма примечательные. В анализе мы рассматривали в основном проведение акции в Санкт-Петербурге и смотрели на нее преимущественно со стороны одного из основных участников – работников Кировского завода.

Надо сразу отметить, что в основном акция носила традиционный характер. Как и в предыдущих случаях, подготовка (начало) акции проходили в ситуации нарастания социальной напряженности. На фоне уже ставших хроническими кризиса занятости, задержек заработной платы и других выплат, в августе разразился известный финансовый кризис, приведший к падению реальных доходов основной массы населения в 2-3 раза. У многих даже работающих заработок стал ниже прожиточного минимума. В высших эшелонах власти происходила чехарда со сменой правительств, порождавшая ситуацию неопределенности. Как и в прошлую акцию, имелся зарубежный пример, в данном случае – поход румынских шахтеров на столицу своей страны. На промышленных предприятиях создавались стачечные комитеты. На Кировском заводе комитет профсоюза принял постановление о создании стачкома предприятия и предложил цеховым комитетам образовать стачкомы во всех подразделениях. В тракторном производстве стачком уже был создан, провел заседание, даже объявил забастовку из-за задержек заработной платы. Забастовка прекратилась только потому, что тут же подвезли деньги и стали выдавать. Но в предстоящей всероссийской акции «трактористы» собирались принять участие почти всем составом работающих. Два летних месяца, июль и август, они простояли, получая мизерное содержание, в сентябре работа хотя и началась, но шла вяло, перспективы были неясными... Ожидался самый массовый выход людей на улицы, что всегда чревато непредсказуемым развитием событий. Власти приняли еще более экстраординарные меры безопасности.

Казалось, уж в этот-то раз профсоюзы скажут свое мощное слово. Но сценарий, постановка, методы действий оставались теми же, видимо, в первую очередь потому, что главные режиссеры остались несменяемыми, равно как сохранились и их замыслы (впрочем, как потом выяснилось, дело клонилось даже к большей формализации коллективных действий). Потенциальная грозность начала акции снова не была использована. Заявленная всеобщая забастовка в очередной раз была спущена на тормозах, заменена традиционными шествиями и митингами. На

совещании городского профактива, посвященном предстоящей акции (где автору довелось присутствовать), разговор шел о построении колонн, маршрутах движения, транспарантах и т.п., т.е. о проведении мероприятия как такового. О целях, результатах выступления, даже о выставляемых требованиях вопросы не поднимались. Не вставал вопрос и о массовости.

Шествия и митинг проходили традиционно. На этот раз только с погодой повезло. Несмотря на осень, стоял теплый солнечный день, поднимавший настроение, шествие напоминало праздничную первомайскую демонстрацию старого доброго времени, звучала музыка во время движения и на площади, плечом к плечу с рабочими шли представители администрации, начальник кадровой службы горячо говорил, что он «полностью за народ»... На Дворцовой снова произносились гневные речи и были зачитаны в пространство площади жесткие требования. Отличие состояло, пожалуй, только в том, что ввиду ухода правительства в отставку и без протеста профсоюзов, весь огонь сосредоточился на президенте, практически все лозунги, заявления выступавших и требования в резолюции сводились к отставке главы государства.

Традиционным было и отсутствие контроля за выполнением требований акции. Во всяком случае, о контроле ничего не было слышно, о требованиях никто не вспоминал, как вскоре и об акции в целом. На Кировском заводе подвели итоги выступления, но говорили об организации, явке, оснащении колонны, а о результатах, изменениях не было речи, словно такого вопроса и не существовало. Ну, и, понятно, каких-то изменений, которые можно было бы трактовать как результаты проведения акции, не наблюдалось.

Наряду с традиционными, были в акции 7 октября и новые элементы, от курьезных до весьма знаменательных.

В этот раз Кировскому заводу было предложено идти (прямо от проходной) отдельной, своей колонной. Но не для того, чтобы дать возможность продемонстрировать путиловскую внушительность, а, как говорили, с целью «поставить на место» («Вы постоянно выступаете громче всех, рветесь в бой, вот и

покажите, на что способны»). Предполагалось, видимо, что завод не сможет выставить солидную колонну и умерит свою гордыню. Но профсоюз приложил максимальные усилия, мобилизовал ветеранов и вывел-таки колонну в 3 тысячи человек, «не ударил в грязь лицом». Власти придали колонне усиленное охранение. С двух сторон плотными шеренгами шли омовцы. У работников возникала невольная ассоциация с колонной военнопленных или заключенных, конвоируемых охранниками, для полноты картины нехватало только овчарок. К концу шествия колонна кировцев подрассосалась (как говорили на профактиве при подведении итогов, из 3 тыс. до площади дошли 600 человек). И тут предстала картинка: милиционеров, частично сгрудившихся в хвосте заводской колонны, идет чуть ли не больше, чем работников - демонстрантов. Как ощущали себя стражи порядка, неизвестно, но заводчане невольно ухмылялись, некоторые кричали милиционерам: «Снимайте свои демократизаторы, присоединяйтесь к нам!»

Профлидеры рассчитывали, что по ходу движения к кировской колонне примкнут трудящиеся предприятий, лежащих на пути следования - ПТО (подъемно-транспортного оборудования), Красного треугольника, шинного завода... Но они так и не показались, то ли ушли раньше, то ли совсем не вышли. Смычки, которой все так ждали, не произошло. Ожидали также, что заводская колонна по ходу движения будет обрастать на улицах неорганизованными протестующими и превратится в конце концов, в мощный поток. Но никто из идущих по тротуарам к колонне не приставал. Может быть, людей пугало оцепление или сами кировцы, создавалось впечатление, что люди не проявляли даже любопытства. Лишь из одного открытого окна свисал флаг, и прокричали приветствие. Так кировцы и шагали в гордом одиночестве, да и сами-то, как говорилось, уменьшаясь в размерах. Вообще, можно было отметить новую черточку - обособление колонн друг от друга. Как будто шли разные, чужие друг другу люди. Особенно отделялась от других колонна коммунистов, охраняясь по бокам собственными патрульными и держа солидную дистанцию спереди и сзади.

Гораздо более серьезным, хотя и не без оттенка комизма, был другой новый элемент. Когда кировцы построились, то с изумлением обнаружили (увидели), что во главе их колонны встали совершенно неожиданные участники: генеральный директор завода и губернатор Петербурга, рядом с председателем заводского профкома и руководителем федерации профсоюзов города и области. Губернатор еще до шествия приехал к проходной, выступил перед коллективом, сказал, что администрация города будет прилагать все усилия для поддержания отечественного производства, ответил на вопросы... Это было очень красиво - власть выходит к народу, открывает ему свои уши. Но влиться в акцию протеста, встать во главе колонны, которая идет высказать свой гневный протест именно властям... Это был нонсенс. Правда, административное и профсоюзное начальство довольно скоро отвернуло, село в свои лимузины и укатило. Оно продемонстрировало свое участие, им этого было достаточно, но фактом остается то, что они возглавили протест. Интересно представить, как бы все это выглядело, если бы губернатор дошел во главе колонны до площади... Где бы он встал - внизу, перед трибуной? Или на трибуне и начал бы клеймить, например, федеральное собрание (членом которого является)? Потом поговаривали, что администрация президента (считай, сам президент) дала рекомендацию губернаторам участвовать в акции 7 октября и по возможности идти во главе демонстрантов (некоторые высказывали даже твердую убежденность в существовании такой рекомендации). Понятно, что такое участие (участие представителей власти) должно было быть согласовано с профсоюзным руководством. Все это очень похоже на правду, если учесть, что губернатора сопровождал председатель Ленинградской Федерации профсоюзов.

Во что же тогда превращалась акция протеста? И в каком качестве выступали профсоюзные лидеры, «представители трудящихся» (наемных работников)?! Какая роль была отведена самим трудящимся, участникам профсоюзных действий? Если даже разговоры об указании (рекомендации) президента - досужие домыслы, все равно шествие заводской администрации

и представителей гос. власти во главе колонны демонстрантов - весьма символично. Это новое слово в мировой практике протестных действий, рабочего движения. Высказывания о том, что акции служат средством спуска пара, существовали и ранее. Но обычно, имелось в виду объективное значение акций - таковыми они оказываются на деле, вопреки замыслам организаторов и участников. Участие властей в игре отмечали и мы. И все же мысль о существовании прямого (сознательного) сговора между властями и профсоюзными боссами не допускали (не высказывали), кажется, даже самые яростные злопыхатели. И вот теперь, выходит, мощные всероссийские коллективные действия превращались не просто в формальность, имитацию протеста, но и в грандиозную игру, спектакль под управлением двух режиссеров - профсоюзного и государственного. В свое время М.Горбачев метко сказал, что профсоюзы танцуют с властью кадриль (польку-бабочку?), при этом он имел в виду те коленца танца, когда партнеры идут, приплясывая, по кругу в обнимку друг с другом. Но тогда речь шла о советских профсоюзах, признанных всеми государственными. Какой же танец танцевали независимые профсоюзы?

Конечно, губернаторы могли говорить, что они просто выражают протест против центральных властей.. Но протест государственных мужей против центральной власти, представителями которой они являются, выглядит, по крайней мере, неубедительным.

Поскольку сами трудящиеся участвовали в акциях не особенно заботясь об их результативности, не требуя соответствующей организации, в частности, контроля за исполнением требований и отчета о достигнутых итогах, то можно дать и такое толкование массовых шествий и митингов - это действия такого же порядка, что и демонстрации в советское время, когда по сути дела не имело значения, кому и что демонстрируется, главным был процесс хождения по улицам в определенные дни. То есть акции протеста превращаются в (обыкновенные) рутинные действия, в исполнении каковых российский народ уже имеет опыт и возможно даже предрасположенность.

Однако еще один новый элемент, который стоит отметить, говорил, что и ритуальные действия могут быть не совсем безобидными. Этот новый момент проявился на заключительной части акции, во время митинга. Среди выступающих на этот раз не было практически представителей от предприятий, преобладали ораторы-депутаты, при этом в основном коммунисты. Один из таких ораторов заявил: «Мы требуем смены политического режима!» Понятно было, на какой режим требуется смена. Затем он предложил: «Давайте проголосуем за такую резолюцию». Ответом был лес поднятых рук. Вошедший в раж оратор скомандовал: «А теперь давайте проскандируем «Мы требуем смены политического режима!»» И вся Дворцовая троекратно проскандировала в тысячи уст: «Мы требуем смены политического режима! Требуем смены политического режима! Требуем смены политического режима!» Можно было изумляться, глядя на заполненную площадь, не верить своим глазам и ушам, гадать, что это такое: эффект психологического заражения? склонность к коммунистическим лозунгам? преобладание на площади коммунистов или про-коммунистически настроенных участников? Что касается присутствия коммунистов, то их колонна составляла лишь ничтожную часть митингующих, при этом, как уже отмечалось, они дистанцировались от основной массы участников, держались обособленно. Невозможно, разумеется, сказать про настрой всех, заполнивших площадь, но уверенно можем утверждать, что среди кировцев раньше не наблюдалось преобладание прокоммунистических настроений. Выходит, такой настрой нашел здесь свое проявление и диверсификацию политических ориентаций, по крайней мере, у тех представителей трудовых коллективов, которые в составе шестий пришли на Дворцовую, чтобы выразить накипевшее? Выходит также, что акцией играли не только власти, но и коммунисты, придавая протесту вполне определенное звучание? Даже если это был просто эффект психологического заражения, то и он весьма знаменателен и, вероятно, не прошел бесследно.

В одном из (предыдущих) текстов об акциях мы ставили вопрос о том, как превратить формальное действие в

результативное действие и высказывали ряд соображений на этот счет (принятие решения снизу и достижение внушительной массовости, выдвижение конкретных, реальных требований, заключение определенных соглашений, контроль за выполнением требований, доведение информации о результатах коллективных действий до трудовых коллективов и др.). Возможно, это были подходящие рекомендации. Но ввиду всего вышесказанного вероятно более актуальной является постановка не вопроса «Что делать?», а «Кто это будет делать?» Вопрос состоял в том, какая общественная сила может заставить организаторов коллективных действий использовать эти действия в интересах трудящихся. По идее, такой силой могут быть только сами работники, рядовые члены профсоюзов, рабочие в первую очередь. Но они избирали известный метод действий - игнорирования коллективных действий, неучастия в играх, реальную суть которых они интуитивно ощущают. Вместо того, чтобы повлиять на акции, потребовать соответствующего их проведения, взять их, в конце концов, на себя и использовать это мощное в принципе средство, они посылали всех подальше и отходили в сторону. Такую позицию можно понять, но назвать ее эффективной вряд ли возможно.

Дело, выходит, было в преодолении пассивности основной массы работников, переходе к активным действиям. В этом виделся главный ресурс изменения ситуации в целом.

Современная забастовка рабочих завода Форда

В отличие от широких событий (действий) локальные события рабоче-профсоюзной жизни рассматриваемого периода были яркими, современными, значительными, колеблющими общественное внимание даже больше миллионных шествий.

Начать можно с выступления (забастовки) рабочих завода Форда, как наиболее известной, яркой, всколыхнувшей всю страну, одной из самых длительных, классических по форме.

В связи с забастовкой рабочих завода «Форда», другими акциями протеста рабочих последнего времени к автору-

социологу обращались и представители СМИ, и депутаты, да и просто коллеги с вопросами, как надо понимать эти события, как они выглядят с точки зрения науки, о чем говорят? Мол, разве не сдана в архив классовая борьба вместе с марксизмом-ленинизмом, может ли забастовочное движение стать массовым, как было в начале и конце двадцатого века? Почему конфликт вспыхнул на предприятии, не самом плохом с точки зрения положения работников как по зарплате, так и по уровню социальных гарантий, при этом вспыхнул и быстро погас?

В тексте используются элементы стиля беседы с задававшими вопросы, при предположении, что это привносит некоторую полемичность в статью.

Стачка на Форде была выдающимся событием. Только конфликт там вспыхнул не «недавно» и не «погас», тем более – быстро. Вот перед нами обзор: «Форд. Хроника борьбы», составленный городским Комитетом солидарных действий (КСД) (конкретно – В.Волковым). Здесь проявились как черты, характерные для переходного периода, так и типические действия рабочих. Вероятно, схожесть с классическими выступлениями в первую очередь обеспокоила общественное внимание (или привлечение общественного внимания является одной из главных черт).

Трудовой спор на предприятии возник в сентябре 2005. И в момент анализа не погас, а перешел, по нашей терминологии, в потенциальную (латентную) фазу социального конфликта. А перед этим, в течение 2005-2007 гг. были и предупредительная, и «итальянская», и намеченная бессрочная забастовки, и митинги, и сложные переговоры по заключению колдоговора, и начатая, даже вопреки решению суда, стачка 13 февраля.

Важно, что общественное внимание обратилось, наконец, к рабочей теме. Очевидно, это произошло потому, что почувствовали нечто новое и существенное. И это действительно так. Хотя не менее существенное – выступление докеров Морского порта СПб – СМИ проигнорировали. Между тем, надо подчеркнуть, что выступление фордовцев было как бы продолжением действий докеров, рабочие «Форда» как бы

приняли эстафету, использовали опыт портовиков, показав тоже грамотность, квалифицированность предпринимаемых шагов.

Что появилось новое и существенное? Почему, действительно, стачка произошла на относительно благополучном заводе? Прямой зависимости: «чем хуже положение – тем выше социальная активность», на самом деле нет. Зачастую наблюдается обратная картина. Фабрика, завод разваливается, зарплата давно задерживается, надежда на улучшение тает, а в результате – коллектив подавлен, деморализован, нет настроения объединяться и бороться за свои права.

Так что и относительное благополучие может стать предпосылкой для новых требований. Ведь у персонала появляются уверенность в своем положении, чувство собственного достоинства. Одно из концептуальных положений гласит, что подъем рабочего движения происходит в период оживления производства. Это – первое базовое обстоятельство.

Рабочие на предприятиях, принадлежащих иностранному капиталу, находятся как раз в продвинутом положении. У них стабильное, конкурентное производство, более высокие, чем на чисто российских предприятиях, заработки, твердая перспектива. В Петербурге и Ленинградской области таких фирм много и будет еще больше. Выглядит парадоксальным, но это вполне закономерно, что рабочие именно благополучных заводов начинают проявлять социальную активность. Их коллективы («Форда» в т.ч.) теперь сравнивают свой уровень не с МРОТовским российским, а с тем как живут коллеги в развитых странах. Что касается российского «Форда», то там, помимо материальных предпосылок сыграла роль и личность руководителя профсоюза. Он оказался честным и активным человеком и выполнил свой долг перед рабочими. Лидеры – ключевая фигура, второй базовый фактор. Кроме того, председатель профкома «Форда» общался с зарубежными коллегами. Но об этом надо сказать отдельно. Лидер – это инициатор, мотор. Но решимости одного человека, разумеется, мало. В данном случае почва была подготовлена. Зарплата в 12-15 тысяч рублей, которая была привлекательной три года назад и выглядела «приличной» по российским

меркам, в момент забастовки уже не представлялась адекватной для квалифицированных работников, особенно в сравнении с заработками зарубежных рабочих той же компании. На американских заводах компании почасовая зарплата составляет около 28 долларов, соответственно, месячный заработок – за 100 тыс. руб. в пересчете на наши деньги. Можно сравнить с нашими зарплатами. К тому же интенсивность труда растет, повышается и инфляция. Повышение зарплаты на 30% по выдвинутому профсоюзом требованию должно было лишь компенсировать рост интенсивности и инфляции. Это не более чем законная индексация, проведения которой требовали, кстати, и докеры МП СПб.

Рабочие, конечно, могли бы применить так называемый «боковой выход» из ситуации, т.е. не прибегая к лобовой борьбе, перейти на другое место, уволиться с завода. Этот способ решения проблем сейчас распространен. В регион приходят новые предприниматели, и хороший рабочий с опытом работы на современном предприятии может найти применение для своих рук. Но фордовцы выбрали (предпочли) коллективные действия, хотя сплоченность и достигалась совсем не просто. Задействование солидарности – главного ресурса рабочих – вот следующая важнейшая черта названного «нового, существенного». За стачку 14 февраля (признанную судом незаконной!) проголосовало из 1400 присутствующих на собрании – 1360 человек, только 20 поддержали позицию администрации (и еще 20 «воздержались»). Это на фоне получившего распространение индивидуализма, «расчета только на себя», на «налаживание отношений с непосредственным руководством», особенно ввиду вводимого на заводе зарубежного стиля трудовых отношений.

Более того, рабочие «Форда» задействовали не только внутреннюю, но и внешнюю, в т.ч. международную солидарность. Последнее – просто уникально для пореформенного российского производства. В митинге рабочих завода 7 апреля 2006 г. приняли участие представители ряда профсоюзных организаций Петербурга, активисты РКРП-РПК, МГ «Рабочая демократия»; 8 февраля 2007 г. Комитет солидарных действий профсоюзов

СПб и Ленобласти провел акцию солидарности непосредственно у проходной завода. В напряженное время начала стачки 14 февраля коллеги из профсоюза немецкого предприятия «Форда» пообещали, что не допустят отправки в Россию ни одного автомобиля из тех, которые должны были возместить остановку конвейера во Всеволожске. Профсоюз «Форда» получил письма поддержки и от других профсоюзных организаций Западной Европы. Вот здесь пригодилось и сыграло свою роль знакомство лидера фордовцев с западным опытом, установление связей с зарубежными коллегами. В конфликт вмешались даже политики. 15 февраля во Всеволожск приехал председатель Совета Федерации РФ С. Миронов (на этом фоне «хороша» была позиция, «поддержка» обкома профсоюза машиностроителей СПб и ЛО, выразившаяся в исключении лидера фордовцев А. Этманова из Роспрофмаша и в предложении заводскому профсоюзу сменить своего лидера!).

Весьма важно, что рабочие «Форда» преодолели боязнь «высовываться», так называемый «новый страх», расположенный, по выражению некоторых респондентов, «на уровне спинного мозга» и всепроникающий, подобно радиации. Все-таки забастовка – это всегда риск для участников. Ведь администрация фирмы ценит лояльность даже выше чем трудоспособность. Принял участие в трудовом конфликте – уведомил о нелояльности. Даже если сегодня коллектив добьется победы, то существует реальная опасность, что месть последует в дальнейшем. К тому же на ряде компаний принято значительную часть зарплаты – до восьмидесяти процентов выдавать в виде «премий». Такое жалование, когда размер гарантированной зарплаты относительно невелик, а лишение «премии» может быть немотивированно, сдерживает от участия в акциях протеста.

Еще две или даже три важных черты новейших выступлений рабочих, встревоживших общественное внимание и, возможно, даже напугавших кое-кого. Это постановка вопроса о самом главном для рабочих – о зарплате, задействование коллективного договора и использование профсоюзной организации как вдохновителя и организатора коллективных действий. Как

и докеры, фордовцы поставили вопрос не о злополучных задержках зарплаты, занизивших рабочее движение, а о размере оплаты труда. При этом у фордовцев требование профсоюза состоит не только в повышении зарплаты, но и изменении системы нормирования труда. И фордовцы, и докеры сделали формальный, как почти везде водится, коллективный договор действующим документом, включили в него основные свои требования и привязали к его принятию акции силового давления – в соответствии с западной практикой, имеющей длительный стаж существования в условиях капиталистического производства. Наконец, сильная сторона действий рабочих – использование профсоюза, от которого везде самоотчуждаются, «забывая», что профессиональная организация – производное от самих работников, но здесь профсоюз срабатывал как самая легитимная форма коллективных действий. Профсоюзная организация оказалась на высоте, хотя иногда сами рабочие и подталкивали ее. Иногда приходится слышать разговоры об устаревании профсоюзов вообще. Однако автор сохраняет убеждение, что защитные организации – как бы они ни назывались – остаются необходимыми, поскольку сохраняется нужда в защите своих прав самими работниками, хотя, казалось бы, их охраняет закон, государство, суд, даже международные организации.

Таким образом, важные черты новейших выступлений рабочих – это длительное (не разовое!) проявление социальной активности, применение коллективных действий, при этом грамотное, квалифицированное их построение, использование законных и наиболее эффективных форм в борьбе за свои интересы (главные, основные), в т.ч. задействование рабочей солидарности, простирающейся до «братьев по классу» за рубежом. Это не просто очередные забастовки. На наш взгляд, прорезывался новый этап рабочего движения или «протеста», как предпочитают говорить более осторожные исследователи. Одно из существенных отличий этапа, которое надо особо подчеркнуть, это появление реально действующих координирующих организаций, объединяющих весьма разрозненные силы

рабочих, в т.ч. в лице упомянутого КСД.

В середине 1990-х автор проводил, по заказу МОТ, анализ ситуации на предприятии, подобном заводу «Форда» («Северное сияние», входящее в ТНК «Юнилевер»). Тогда и там рабочие ни о каком протесте, выступлении и не помышляли. Они были «счастливы трудиться на таком замечательном предприятии», с оптимизмом («на 80-90%») смотрели в будущее, почти все на вопрос-тест: «Хотели бы вы, чтобы ваши дети работали на предприятии?» отвечали – «да». Они знали о более высокой оплате труда своих коллег по компании за рубежом, но, в крайнем случае, говорили об обиде за «дешевые российские рабочие руки». Фордовцы же, как было видно, на место восклицаний о счастье и обиды ставили требования об уравнивании их в правах с другими работниками компании. Мол, даже в Турции почасовая зарплата на заводе «Форд» – 3 евро (около 800 руб. в день, примерно 17-20 тыс. в месяц; в то время это высокий уровень).

В действиях, положении рабочих завода Форда, при всей их видимой уникальности, проявились типичные черты положения и социальной активности всех рабочих периода радикальных реформ. Ведь каково положение рабочего класса в целом? Принес ли подъем экономики отдачу рядовым промышленной армии? Отсюда, очевидно, главный вопрос, интересующий общественность – какого поведения можно ожидать от рабочих в перспективе? В период экономических реформ рабочие оказались наиболее депривированной (претерпевшей лишения) социально-профессиональной группой. С конца восьмидесятых до середины девяностых они потеряли в зарплате вдвое, если считать по реальным возможностям купить что-то; рабочих «задвинули» по всем параметрам положения. Надо учесть, что сокращение производств шло тоже, в основном, за счет рабочих. Добавить лишение возможности участия в управлении производством, снижение мер по охране труда, падение социального престижа профессий, задержки зарплат и даже такое, как нарушение морального (человеческого) достоинства.

Дело не только в объективных обстоятельствах реформ,

но и в отношении к рабочим. Оно отомстило за себя. Политика решения реформенных проблем за счет ухудшения положения работников, экономии на рабочих имела своими результатами пассивность последних, их отчуждение, оппозиционное отношение к преобразованиям и режиму в целом, ухудшение качества рабочей силы, деградацию корпуса рабочих кадров и в итоге – их острый дефицит, на который жалуются все промышленники.

Кому-то хотелось бы обвинить в экстремизме рабочих. Но они идут на эту крайнюю меру – забастовку (для них это, действительно, крайняя мера) не из желания побунтовать, «погулять», как думают некоторые, далекие от заводских дел граждане, а в виду безвыходности положения. Для самих рабочих стачка – весьма дорогое «удовольствие», нередко просто опасное. Работодатели обычно вначале ни о каких требованиях и слышать не хотят.

Насколько непримиримы противоречия между трудом и капиталом? Ведь от протестных действий несут ущерб и рабочие. Откуда будет зарплата? Производство может быть совсем закрыто. Имеются совпадающие интересы. Да и «непримиримые противоречия» (автор предпочитает называть их «неистребимыми») можно разрешать цивилизованным образом, в т.ч. путем компромиссов. Рекламируемое социальное партнерство требует движения с двух сторон. Вот тогда «неистребимые» противоречия будут смягчаться. Рабочие «Форда» и Морского порта использовали и такие методы, добиваясь, в конечном счете, своих целей.

Методы действий докеров

Особенно к современным, классическим по построению можно отнести действия докеров Морского порта Санкт-Петербурга, которые не привлекли столь широкого внимания как забастовка рабочих завода Форда, но предшествовали последней, показывали одну из возможных перспектив проявления, развития социальной активности рабочих, демонстрировали образец коллективных действий с эффективным использованием традиционных методов, часто считающихся нерезультативными.

Это имеет важное значение (и практическое, и теоретическое) при состоянии рабочего движения в рассматриваемое время и общественной позиции по отношению к нему. В виду спада протестной активности рабочих некоторые полагают, что рабочее движение вообще прекратило свое существование (вследствие трансформаций экономической системы, социальной структуры, даже «исчезновения» рабочего класса, по крайней мере, «растворения» его). Спад имеется; как отмечалось, в Петербурге с 2000 г. не зарегистрировано ни одной забастовки⁵⁵ при тысячах забастовок в 1990-е годы.

И вот на этом фоне питерские докеры не только опровергают мнение о кончине рабочего движения, но и доходят, в частности, до выступления в как бы уже исчезнувшей форме забастовки, показывают, действительно, пример действий, при этом не только традиционно протестных, но и в значительной части конструктивного характера с использованием тех возможностей, которые содержит существующая система социально-трудовых отношений. Пример заслуживает всяческого внимания, в т.ч. социологического.

Главные отличительные черты опыта докеров состоят в проявлении высокой и постоянной социальной активности, грамотности, квалифицированности, цивилизованности действий, использовании законных и наиболее эффективных форм, в борьбе за существенные, основные свои интересы (не против злополучных задержек заработной платы, занизивших российское рабочее движение), при зацепке в то же время за интересы работодателей, в использовании профсоюзной формы объединения и мобилизации рабочей солидарности – главного ресурса рабочего движения.

Основное, пожалуй, состоит в том, что докеры проявляют активность, протест, не смиряются с обстоятельствами, ухудшением положения, не остаются со скрытым недовольством, используют коллективные формы борьбы, когда многие другие рабочие демонстрируют именно «социальное смирение»,

⁵⁵ Социальное положение и уровень жизни населения России. 2004. Стат. сб./ Росстат.-М., 2004. С. 128.

пассивность, заражены скептицизмом, индивидуализмом, отказались от совместных действий, прибегают к индивидуальным поискам выхода из положения, предпочитают решать проблемы посредством «обращения к непосредственному руководству», путем индивидуального перехода на другое место (предприятие). Докеры же не обманываются на счет патерналистской заботы со стороны собственников, государства, понимают, что рассчитывать надо на себя. Они действуют вопреки общей тенденции отказа от борьбы.

Замечательная черта действий рабочих порта – это их системность, методичность, длительное упорство – этих качеств, как правило, не хватает борьбе российских рабочих. Они еще способны на разовый протест, нередко – весьма резкий, но методично добиваться реализации своих требований, как докеры – годами, обычно не способны.

К следующей по значимости отличительной черте можно отнести названные грамотность, цивилизованность действий, использование предусмотренных законодательством форм, более того – упор на них, демонстрирование примера в этом отношении перед лицом самих работодателей, не очень-то склонных, как известно, к реальному соблюдению законов, хотя готовых к призывам следовать законодательству. Так, рабочие постоянно апеллировали к правилам честного, равноправного социального партнерства, под которое новый Трудовой кодекс подводит значительную часть взаимоотношений работодателей и наемных работников, в т.ч. апеллировали к взаимному интересу в конкурентоспособности компаний, терпеливо соблюдали предусмотренные процедуры трудового спора и т.д. Грамотность действий докеров отмечалась всеми; так, например, Российский комитет рабочих (базирующийся в Нижнем Новгороде), рассмотревший на специальном заседании опыт портовиков именно эту черту назвал в числе первых⁵⁶. И это, действительно, важнейшее достижение в современной России с ее правовым нигилизмом, повсеместным нарушением социально-трудовых прав наемных работников, в особенности – рабочих. Грамотность пронизывала все действия рабочих, придавала им силу. Можно

сказать, что докеры продемонстрировали качество действий на уровне организованной борьбы, отнюдь не слепой бунт, которым пугают обывателей, а мирные, спокойные, в рамках законов шаги (хотя легитимность самого трудового законодательства имеет, разумеется, классовый характер).

Одна из использованных докерами форм действий – известная работа по правилам. Докеры известны своей активностью в продолжение длительного времени. Вероятно, поддержание постоянного пульса активности позволило им приобрести богатый опыт. В 2004 г. они показали пример эффективного применения известного метода «работы по правилам» («итальянской забастовки», хотя слово «забастовка» имеет здесь условный смысл, работу не прекращают).

Основания для протеста накапливались в течение длительного времени (они послужили импульсом и для последующего конфликта). Как и на других предприятиях, в порту правилом было отсутствие индексации заработной платы, тарифных ставок, окладов в соответствии с инфляцией (или запаздывающая и не в полном объеме индексация) при росте в то же время объемов производства, производительности труда. Инфляционное падение реальных заработков компенсировалось переработками – сверхурочными, перевыполнением норм, работой в выходные. «Возможность заработать» работодатели охотно предоставляли, скромно умалчивая о непроведении индексации – прямом нарушении закона со своей стороны. Рабочие и здесь, в порту (как на других предприятиях) шли навстречу администрации, соглашались на переработки, стремясь «сделать заработок».

Но в 2004 г. их терпение лопнуло. Проанализировав динамику уровня своей заработной платы в соотношении с темпами инфляции, ростом объемов перерабатываемых грузов (здесь проявилась упомянутая грамотность), докеры не только получили вывод об отставании оплаты труда, но и отдали себе отчет, что постоянные перегрузки в работе, не говоря уже о несправедливости отсутствия компенсации адекватной оплатой, ведут к потере здоровья, работоспособности, росту

профессиональных заболеваний и в итоге к преждевременным смертям, нередко еще до выхода на пенсию. Достойный заработок доставался дорогой ценой – сокращением продолжительности жизни. Знаменательно, этот «порядок» докеры заформулировали в выражении, как бы эпитафии на могиле: «Здесь лежит человек, который очень много работал и заработал очень много денег». Зам. председателя профкома первой стивидорной компании в своей статье «Беречь здоровье», показывал, как чрезмерно интенсивная работа ведет к профзаболеваниям, инвалидности. «Люди зарабатывают себе на лекарства», - резюмировал автор. Отсюда, задача профорганизаций – «добиться снижения физической нагрузки. Сверхурочные и работу в выходные дни надо применять только в самых крайних случаях. Тогда будут снижены и потери рабочего времени из-за болезней» – делался упор и на пользу для производства⁵⁷. Такую постановку вопроса тоже можно назвать грамотными действиями. От переработок как способа сохранения и повышения заработка надо было отказываться. Но чтобы сохранить приемлемый уровень заработной платы, следовало ее индексировать. Так было сформулировано требование повысить тарифные ставки на 40%, чтобы компенсировать инфляционное падение заработной платы в последние 3 года. Повышение на 40% выглядело солидным, требование о нем – чрезмерным, но на деле это обеспечивало лишь поддержание уровня оплаты труда, даже не возвращение невыплаченного за прошлое время долга рабочим (хотя можно бы и это потребовать), а просто приведение зарплаты в соответствие с ростом инфляции. Свое требование докеры подкрепили расчетами, наглядными цифрами с привлечением соответствующих специалистов.

Однако владельцы компаний не приняли требование рабочих. Их вполне устраивал сложившийся порядок. Загрузка порта предполагала переработки, зарплата тоже строилась с расчетом на сверхурочные. Предоставляя «возможность заработать» работодатели убивали даже не двух, а сразу трех зайцев: решали проблему повышенной загрузки порта (без привлечения дополнительной рабочей силы), обеспечивали

⁵⁷ Тимофеев Е.П. Беречь здоровье // Народная правда. 2004., № 124. С.3.

приемлемый уровень заработков рабочих и обходились при этом без повышения цены труда (точнее, стоимости рабочей силы). Рабочие не смирились с отказом администрации и вступили в трудовой спор. Была создана совместная с администрацией комиссия, работавшая несколько месяцев; однако ее деятельность не увенчалась успехом.

Тогда докеры предприняли следующие шаги и перешли к протесту в упомянутой нестандартной форме, очевидно, неожиданному для работодателей. Не объявляя открытой забастовки (и избегая затяжных примирительных процедур), они перешли к той самой «работе по правилам» – отказались от переработок, сверхурочных, перевыполнения норм, работы в выходные дни. Это были вполне легитимные, «по правилам», действия и, особенно важно – точно рассчитанные. Без переработок деятельность порта скоро оказалась парализованной, на подъездных железнодорожных путях скопились тысячи тонн непереработанных грузов, владельцы несли убытки вследствие простоя вагонов и судов. Администрация прибегла к привлечению рабочей силы со стороны – фактически, штрейкбрехеров. В ответ рабочие обратились за солидарной поддержкой в другие порты, в общероссийский профсоюз докеров и пригрозили «информировать о давлении на них международную Федерацию транспортников» (а она может объявить бойкот грузам петербургских компаний в портах мира). Ввиду этого была создана примирительная комиссия; сначала две компании, а затем и остальные пошли на уступки, подписали соглашение о доплатах к заработной плате рабочих (правда, не через повышение тарифов, а дополнительное премирование). Особенно сверхнового в этом опыте нет, можно даже отметить и слабые его стороны. Но в том-то и ценность опыта, что докеры пустили в ход известные формы действий, доступные и другим, сделали их действенными, в таком сочетании и с такими подходами, которые и придают силу, казалось бы, обычной деятельности, притом не только с точки зрения интересов одной социальной группы, рабочих.

Избранный рабочими метод реализации своих интересов

оказался эффективным, они достигли успеха. Правда, надо отметить, что в постановлении объединенной конференции работников по случаю успешного завершения трудового спора говорилось, что «при заключении соглашения считать допустимым перевыполнение норм, работу в выходные дни и сверхурочно»⁵⁸, т.е. признавалось то, против чего так упорно боролись. Но это можно, вероятно, отнести на счет тактической гибкости действий докеров и их готовности идти на компромисс, не доводить отношения до опасного для них самих противостояния.

Важна и эффективна – актуализация колдоговоров. Главным в опыте докеров, как говорилось, является проявление социальной активности. Прославились они проведением грамотных протестных действий. Не менее важны предмет трудовых споров и формы активности. Можно даже сказать, что хотя главное внимание привлекали акции протеста, все же весьма существенным было использование совсем не конфликтной самой по себе формы – коллективных соглашений; это ценно.

В 2005 г. докеры сосредоточили свои усилия на колдоговорной деятельности; и это – следующая из главных отличительных черт их действий. Здесь также проявились их грамотность, цивилизованность, методичность, упорство. Докеры дошли до понимания значимости колдоговоров как основной формы взаимоотношений работодателей и наемных работников. Вот высказывание одного из рабочих: «Основную роль в том, что люди держатся за рабочее место, имеют сохранность этого места, своевременная выплата заработной платы, премии, надежная социальная защищенность, нормальный быт. А гарантией этого на предприятии является коллективный договор, который регламентирует отношения работников и администрации»⁵⁹. По нашим данным, многие другие рабочие также осознавали важную роль коллективных соглашений. В интервью можно было услышать высказывания: «Колдоговор – это наша конституция. Добиться чего-либо можно, когда это записано в договор». Но на практике колдоговора в большинстве

⁵⁸ Докер, № 9, 2004 г. С. 1.

⁵⁹ Докер, № 4 (151), 2005 г. С. 4.

случаев остаются формальным документом, нередко просто переписываются из года в год; это на руку администрации, т. к. в договорах записаны, прежде всего, ее обязательства. Докеры же придали колдоговорам их истинное значение. Как известно, за невыполнение колдоговоров предусмотрено и привлечение администрации к судебной ответственности. Можно сказать, что посредством актуализации колдоговоров докеры вывели на тип борьбы западных профсоюзов, имеющих большой опыт существования в условиях капиталистического производства и использующих в первую очередь именно колдоговорную форму (деятельности), привязывающих к ней и акции протеста.

В 2005 г. подошел срок перезаключения колдоговоров на следующий период. Этой кампании докеры придали реальный смысл. Они стали вносить в договора основные требования, включившись также в переговорный процесс, терпеливо вели переговоры, а когда натолкнулись на сопротивление, вступили в трудовой спор, дошедший до стадии забастовок. Кроме конкретных мероприятий, докеры поставили принципиальный вопрос о том, что колдоговора должны быть направлены на **улучшение** положения наемных работников, по крайней мере – на сохранение прежнего уровня, ни в коем случае не допускать его ухудшения. Такой подход как бы подразумевался сам собой, но здесь рабочие возвели его в работающий принцип. Конкретизировалось это, прежде всего, в улучшении оплаты труда и нужно было именно чтобы ставить вопрос об улучшении оплаты⁶⁰.

Под такой подход подводилось несколько оснований. Первое было общим соображением, вытекающим даже из здравого смысла: «содержание коллективного договора должно развиваться... как все нормальные люди понимают, в целом в сторону улучшения положения работников...»⁶¹. В качестве следующих оснований назывались необходимость сохранения и улучшения здоровья работников, роста их квалификации, повышения заинтересованности в развитии производства, стимулирования заинтересованного отношения к труду,

⁶⁰ Докер, № 4 (151). 2005. С. 4.

⁶¹ Докер, № 4 (151), 2005 г. С. 4.

Рабоче-профсоюзная жизнь в отдельных событиях

положительного отношения к своему предприятию. Как известно, вложения в человеческий капитал считаются в настоящее время главным ресурсом развития производства. Позиция докеров была весьма современной.

Но именно это принципиальное положение, казалось бы, общего характера, стало предметом спора, противостояния сторон. Работодатели отказывались включить формулировку об улучшении положения рабочих в колдоговора, не принимая подход в принципе. Здесь обнажилась истинная позиция современного российского бизнеса, готового играть в социальное партнерство, в т.ч. колдоговорное, до тех пор, пока оно носит формальный характер, не желающего, по сути дела, на практике, брать на себя ответственность за положение наемных работников, тем более за его улучшение.

В колдоговора докеры включили еще одно принципиальное положение – введение процедуры «согласования» с профсоюзом вместо «учета мнения» при принятии управленческих решений, прежде всего касающихся увольнения работников. Здесь они замахнулись на улучшение самого трудового законодательства, исключившего «согласование», хотя и не запрещающего локальное введение такой нормы по договоренности работодателей и наемных работников. Об этом владельцы компаний тоже не захотели договариваться.

Рабочие не были обескуражены отказом администрации и вступили, по правилам законов, в трудовой спор, именно к колдоговорной деятельности привязали акции протеста; такие их действия в данном отношении, можно еще раз сказать, перекликались с западной практикой.

Важнейшей примечательной чертой действий докеров стало то, что они, как говорилось, сделали предметом своих требований, договоров, споров заработную плату – главное для наемных работников – в особенности – рабочих. На зарплате были сосредоточены усилия, доводы. При этом к вопросу оплаты труда докеры подошли основательно, можно сказать, новаторски. Они не заикнулись на борьбе с задержками заработной платы, как чаще всего происходит на других предприятиях, не

остановились даже на сохранении (удержании) уровня оплаты посредством ее инфляционной индексации, за что боролись в 2004 г. (большинство рабочих и до законного требования об индексации не доходят). В 2005 г. портовики поставили вопрос о **росте реальной заработной платы**. Такое требование, названное «повышением уровня реального содержания заработной платы», было сформулировано, упоминалось еще ранее; в 2005 г. рабочие вознамерились ввести его в колдоговора как конкретную реализацию принципа улучшения положения работников.

Требование о повышении заработной платы, а также других выплат, хотя и не часто, вообще-то звучит, громко произносится на митингах, других акциях протеста. Но, как правило, оно либо носит дежурный характер, либо речь идет на самом деле лишь о повышении, догоняющем инфляцию, фактически об индексации, хотя люди и не называют это так, а нередко и не осознают разницу между индексацией и реальным повышением. Отличие и новаторство позиции докеров состояло в постановке вопроса именно о реальном повышении, сверх инфляции, с опережением ее.

Притом докеры выдвинули не «голое» требование о повышении заработка (как нередко бывает), но назвали его причины, подвели под него основания и, что весьма важно, дали механизм повышения, сами сделали расчеты, составили целую методику. В этом особенно проявились основанные на грамотности оригинальность и новаторство подхода портовиков.

Одним из оснований служило уже упомянутое, выдвигавшееся в колдоговорной деятельности соображение о нормальности, естественности роста заработка. На улучшение материального положения направлена политика государства, и рост зарплат – главный фактор улучшения положения. Прибыли владельцев растут, соответственно, и доходы рабочих, обеспечивающих выполнение работ, должны увеличиваться. Капиталисты должны «делиться». Главным, пожалуй, аргументом докеры сделали утверждение о необходимости, полезности, даже выгоды роста заработной платы для повышения конкурентоспособности компаний. Это аргумент выглядел, конечно, парадоксальным,

ведь капиталисты привыкли считать аксиомой, что снижение издержек производства проще всего осуществлять за счет уменьшения в них доли заработной платы; ее рост автоматически увеличивает себестоимость, цену и, соответственно, отрицательно влияет на конкурентоспособность. Однако докеры показывали обратную зависимость. Повышение оплаты труда обеспечивает лучшее воспроизводство работников, повышение их квалификации, качества в целом, сохранение здоровья, формирование положительного отношения к труду, предприятию. Так, председатель профкома Первого контейнерного терминала писал, что «для хорошо оплачиваемых докеров не безразлично, если растущие конкуренты могут перехватить часть грузопотоков, да заодно и квалифицированные кадры (что и имело место). Для предотвращения такой угрозы необходима слаженная работа всего коллектива, атмосфера взаимного уважения и доверия между работниками и менеджерами предприятия, возможность профессионального роста и обучения, сохранение и приумножение социально-трудовых гарантий»⁶².

Наиболее непосредственное влияние на конкурентоспособность оказывает растущая заинтересованность рабочих в росте производительности труда при повышении его оплаты. А рост производительности, лучшее использование техники – главный фактор повышения конкурентоспособности. Итак, для обеспечения конкурентности нужен рост производительности труда, лучшее использование техники; предпосылкой этого, в свою очередь, является заинтересованное отношение к труду работников, вообще высокое качество рабочих кадров, а это обуславливается адекватным (хорошим, достойным, растущим, пропорциональным) вознаграждением за труд, прежде всего, материальным. Отсюда и следует, что рост заработной платы рабочих выгоден для компаний, работодателей, владельцев.

Эту формулу докеры обосновывали, пропагандировали неустанно. Доказательству закономерности повышения уровня оплаты труда было посвящено несколько публикаций в газетах, как ученых, так и самих рабочих. Старший тальман, призывая

⁶² За рабочее дело. 2004, № 9 (143). С. 4.

к цивилизованным отношениям, высказывал уверенность, что «чем больше отдаешь, тем больше получаешь», имея в виду работодателей⁶³. Профессор Нижегородского госуниверситета в рабочей газете показывал значение стимулирования заинтересованного отношения к труду в контексте мирового опыта. Передовые западные фирмы давно «уяснили, что стратегические интересы компаний неразрывно связаны с повышением производительности труда заинтересованных в этом работников; отсюда стремление органично увязать рост производительности труда с увеличением реальной зарплаты трудящихся»⁶⁴. Докеры всячески демонстрировали, что они пекутся не только о сугубо своих интересах, но и благополучии компаний, притом даже больше, чем администрация, которая, отказываясь улучшать положение работников, «тем самым подрывает стимулы к росту производительности труда и наносит ущерб конкурентоспособности компании»⁶⁵. Конференцией работников Первой стивидорной компании было даже принято постановление, названное «О мерах по предотвращению подрыва администрацией стимулов к производительному труду»⁶⁶. Возможно, здесь присутствовали элементы демагогии, однако такую демагогию можно оценить как «здоровую».

Докеры выступили не только в роли оппонента, но и конструктивного партнера в трудовых отношениях, наряду с протестными действиями предприняли и позитивный шаг, предложив «механизм» и «Положение» (методику) повышения уровня реального содержания заработной платы. В соответствии с ними обеспечивался опережающий рост производительности труда (при ее увеличении на 1% оплата увеличивается только на 0,2%). Рабочие предлагали весьма умеренное повышение оплаты во имя соблюдения интересов и работодателей, приемлемости для них инициативы рабочих.

Методика была опубликована для широкого ознакомления и

63 Докер. 2005. № 4 (151). С. 3.

64 Докер. 2005. № 8 (155). С. 3.

65 Докер. 2005. № 4, с. 4.

66 Там же.

Рабоче-профсоюзная жизнь в отдельных событиях

обсуждения; администрация могла выдвинуть свои соображения, если она не была против всякого повышения оплаты. Такой конструктивный шаг – важнейшая примечательная черта действий портовиков. Обычно рабочие не доходят до каких-то расчетов, методических вопросов, конструирования положений, отдавая это на волю администрации. Здесь же рабочие (в лице профсоюзов) проявляли уровень грамотности не меньший, чем у работодателей, при всех материальных и административных ресурсах последних.

В ведении самого процесса трудового спора докеры также продемонстрировали грамотный, цивилизованный, можно сказать, корректный подход.

Перед вступлением в спор, во время кампании по подготовке к заключению коллективных договоров, представители рабочих по правилам включились в переговорный процесс и терпеливо участвовали в работе (заседаниях) комиссий, которые тянулись в течение длительного времени. Когда переговоры не принесли успеха, профсоюз, как и положено, собрал конференцию работников порта, на которой информировал (сообщил, доложил) о результатах работы комиссий, об отказе представителей компаний включить в договора пункт об улучшении положения работников и повышении реального содержания заработной платы и тем самым об отказе работодателей заключить договора по проектам рабочих. Председатель профсоюзного комитета порта не призывал к забастовке, но только подчеркивал, что вступление в трудовой спор оказывается неизбежным и выразил уверенность, что конференция сама даст оценку действиям администрации и примет соответствующее решение о дальнейших шагах. Постановление конференции было доведено до сведения всего коллектива и администрации. Только после этого работники компаний, не принявших колдоговора, провели у себя конференции и приняли решения о вступлении в трудовой спор «в виду неурегулированности разногласий».

Когда в двух компаниях, где «представители работодателя не уклонились от рассмотрения сложного вопроса и проявили понимание, что заинтересованность работников – залог

укрепления конкурентоспособности компании», удалось заключить договора с включением специфицированной по категориям работников методики роста реального заработка, эти компании сделали положительным практическим примером, который всячески прокламировали перед администрацией других компаний.

Вступив в спор, докеры терпеливо прошли примирительные процедуры, прежде чем объявить забастовку, как последнее средство разрешения разногласий.

Когда дело дошло до забастовки, портовики и ее проводили не только по правилам (с согласованием выполнения необходимого минимума работ и др.), но и, так сказать, аккуратно, осторожно. Нельзя было перегнуть палку. Ситуация с портом была непростой. Говорили об опасности переадресовки грузов, разрушения имиджа порта руками своих профсоюзов. Собственники вели свою игру, была также опасность подыграть им. Вскрылось, что главный собственник, используя ситуацию забастовки, добивается снижения цены акций, принадлежащих городу, чтобы скупить их по дешевке. Пришлось обращаться по этому поводу с письмом к губернатору города и даже президенту РФ. В этих условиях забастовку запланировали не как всеобщую и с остановкой работ на целые смены, а как предупредительную, часовую, с участием 1000 человек, по специальному графику. Рабочие как бы демонстрировали угрозу – готовность к всеобщему и бессрочному прекращению работ, разорительному для собственников; как известно, угроза нередко действует сильнее, чем сама реальная акция.

Во время забастовок профсоюзный комитет проводил особенно интенсивную разъяснительную и пропагандистскую работу, чтобы сформировать понимание и поддержку протестных действий у всех рабочих, сделать трудовой спор максимально публичным, привлечь к нему внимание общественности, солидарную поддержку рабочих других предприятий, общественных организаций, ну и, разумеется, оказать влияние (давление) на работодателей, привести убедительные доводы в пользу своей позиции.

Рабоче-профсоюзная жизнь в отдельных событиях

Когда трудовой спор затянулся, докеры проявили тактическую гибкость, показали способность идти на уступки, компромисс, в то же время не «складывая руки». В качестве компромиссного решения здесь было предложено просто перезаключить предыдущие колдоговора, которые хотя и не содержали новых требований об улучшении положения работников, но обеспечивали, по крайней мере, его неухудшение, сохранение прежнего уровня. Это было важно, ибо политика работодателей была направлена именно на снижение социальной защищенности. Когда работодатели предложили, со своей стороны, компромиссное соглашение, по которому пункт об улучшении положения включается в колдоговора, но конкретное его наполнение – повышение реальной зарплаты отодвигается на рассмотрение комиссией в будущем, докеры приняли такое предложение и подписание соглашения расценили как достижение успеха. В духе компромисса они заявили о приостановке спора, но не прекращении его, и о праве прибегнуть снова к прекращению работы, если отложенные спорные вопросы не будут урегулированы. Компромисс был своевременным, докеры понимали опасность потери портом привлекательности и как следствие – ухода грузов.

Когда коллективные договора были заключены (перезаключены), докеры придали победе шумность как важному событию, постарались придать победе громкость. Профсоюз созвал конференцию, которая приняла специальное постановление о позитивном завершении трудовых споров, обратилась к работникам порта с поздравлением о перезаключении коллективных договоров, при этом поздравляла и руководство компаний. Вообще победа была представлена как взаимовыгодная, как развитие социального партнерства. Докер Рысев в своей статье в связи с победой (заключением колдоговоров) писал: «Настало время понять – в этой войне нет победителей. Пора решать вопросы в интересах обеих сторон»⁶⁷, а в упомянутом постановлении конференции в одном (из трех) основных пунктов говорилось: «Усилить взаимовыгодное взаимодействие с руководством компаний по

⁶⁷ Докер. 2005. № 4, с. 3.

организации эффективного осуществления погрузо-разгрузочных работ в интересах работников и производства в целом...»⁶⁸. То есть докеры заявляли, даже подчеркивали свою ориентацию на сотрудничество с работодателем.

Важнейшая отличительная черта действий докеров состоит в том, что они использовали именно профсоюзную форму объединения, профсоюз как представителя коллектива и организатора действий.

Профорганизации, в свою очередь, оказались на высоте положения. Здесь профсоюз является альтернативным по происхождению, рабочим, без включения администрации, при этом – основным, получающим все полномочия – этого докеры добились давно, еще в начале реформ, в то время как многие другие рабочие и добиваться перестали. Здесь профсоюзы не существовали формально, постоянно действовали; были ведущей, организующей силой, как и положено объединению работников по его назначению, в инициативном порядке предлагали постановку вопросов, при этом не занимали соглашательскую позицию в отношениях с работодателями, чем больно большинство профсоюзов. Действия отдельных профорганизаций (в стивидорных компаниях) координируются общепортовым комитетом (профкомом).

Будучи организаторами, профсоюзные комитеты не действовали в отрыве от трудовых коллективов (последнее также является распространенным слабым местом многих профорганизаций), держали связь с работниками, обращались к ним, собирали конференции, информировали членов организации о ходе переговоров, выносили на коллектив решение вопросов, предлагали проекты, получали полномочия на дальнейшие шаги и действовали в соответствии с решениями конференций до следующего этапа. Публикации в газете тоже делались в первую очередь для внутреннего информирования. В газетах же, как бы на заочном собрании, выступали рядовые рабочие, высказывая мнения как представители трудовых коллективов, высказывали, между прочим, предупреждения о возможности жесткого конфликта в случае неуступчивости администрации. Проведены

были конференции о ключевых моментах – о начале трудового спора, об объявлении забастовки, избрании забастовочных комитетов, получении проектов соглашений от работодателей, об утверждении проекта о частичном урегулировании трудового спора, т. е. о компромиссном решении. Комитет все время держал людей в курсе дела, включал их в действия, выполняя, таким образом, волю коллектива, действуя в русле его интересов.

Сильной стороной действий профсоюзного комитета (и всех докеров в целом) было использование специалистов, как своих, так и со стороны, для грамотного составления документов, проектов, обоснования своих шагов, даже на теоретическом уровне и со ссылками на мировой опыт. Регулярно выступали петербургские и нижегородские ученые, показывавшие широкий контекст борьбы докеров. Упомянутый проф. Нижегородского университета, стоит повторить, убедительно показывал, что близорукая погоня за прибылью путем занижения цены рабочей силы – это действия нецивилизованных предпринимателей, «время которых уходит». Для цивилизованного предпринимательства закономерны также партнерские отношения с работниками. Стремление не включать в коллективные договора нормы об индексации зарплаты – это отрывка дикого капитализма⁶⁹.

Обращение к специалистам было одной из граней общей позиции апелляции к общественности, которую практиковали докеры. Они вынесли свой трудовой спор за рамки портовых компаний, сделали их публичными, достоянием общественности. Они вовлекли в дело, в обсуждение, в дебаты много организаций, общественных деятелей. В качестве главной трибуны использовались газеты («За рабочее дело», «Народная правда», «Красное Сормово»), посвятившие докерам ряд специальных выпусков. На страницах газет выступали и упомянутые профессора. Они давали взгляд на проблему с широких позиций (теоретических, научных), в мировом контексте; особенно много публикаций было посвящено обоснованию положительной связи между улучшением положения работников и экономической эффективностью компании. Газета «Красное Сормово» в статье

⁶⁹ Золотов А. В. Как повысить конкурентоспособность предприятия // За рабочее дело, № 8 (155), 2005 г. С. 3.

«Новые профсоюзы побуждают развивать производство» буквально по пунктам расписывала позитивное влияние коллективных действий работников и заканчивала выводом: «Таким образом, развитие капиталистического производства осуществимо при условии активной, организованной профсоюзами борьбы рабочего класса за свои интересы»⁷⁰. Привлекались выступления также публицисты; они в основном опровергали (и высмеивали) заказные компрометирующие материалы (печатаемые в газете «Метро»).

Докеры обращались в соответствующих ситуациях к Губернатору Санкт-Петербурга, Президенту РФ; ряд общественных деятелей и организаций хлопотал за них, посылал письма в адрес портовых компаний с призывами к положительному решению трудового спора. Генеральный секретарь Международной Федерации транспортных рабочих обращался к генеральному директору Морского порта «от имени 5 миллионов транспортных рабочих», чтобы подтолкнуть директора уладить трудовой спор.

Благодаря публичности, действия докеров стали событием, которое уже невозможно было замолчать, потихоньку расправиться с рабочими, по крайней мере, компрометировать их, вбить клин между профсоюзным комитетом и работниками.

Докеры не только привлекли внимание общественности, но и вызвали своими действиями солидарную поддержку со стороны других профсоюзов, рабочих организаций, политических партий, стоящих за ними политических деятелей, актуализировали трудовую солидарность. Это стало одним из главных факторов, придавших силу борьбе рабочих, задействовавших основную ресурс рабочего движения. Солидарную поддержку выразили общероссийский Профсоюз докеров, профсоюз Мурманского торгового порта, профсоюз рабочих из Греции, «Единство» Автоваза, авиаработников, авиадиспетчеров, «Защита труда», Курское региональное отделение Соцпрофа, партия «Родина», Федерация профсоюзов России, Российский комитет рабочих. Последний посвятил рассмотрению опыта петербургских докеров специальное заседание и не только выразил солидарность

⁷⁰ Красное Сормово. 2005. № 2 (11). С. 4.

с «грамотно организованной коллективной борьбой», но и предлагал рабочим, профсоюзным организациям России содействовать этой борьбе, рекомендовал использовать опыт докеров действий докеров за заключение и перезаключение коллективных договоров, улучшения положения рабочих, применять у себя в качестве основы «Положение о порядке повышения уровня реального содержания заработной платы», принятое в Морском порту Санкт-Петербурга.

В результате всех своих усилий докерам удалось достичь успеха, хотя и не коренного, но существенного, показывающего возможность получения результатов в существующих условиях. Этот пример имеет не только локальное, но и широкое значение.

Разумеется, при всей прогрессивности действий докеров, их борьба находится на уровне тред-юнионистской, за экономические интересы, при этом в своем стремлении действовать цивилизованно, развивать социальное партнерство они идут на сотрудничество с работодателями, которое отвергается некоторыми теоретиками рабочего движения. По подходу последних, сотрудничество проявилось в чрезмерной уступчивости при заключении колдоговоров во имя сохранения конкурентоспособности предприятий, да и самой повышенной заботе о конкурентности организации, в отмеченных непоследовательности в принятии тех же переработок после введения повышенного премирования, против которых велась борьба. Докеры как бы не замечают, что равноправными партнерами они не могут стать, собственники не хотят этого, что показ выгоды повышения зарплаты ни к чему (не нужен) капиталистам, что если рабочим чего-то и удастся добиться, то не благодаря партнерству, а вопреки ему, при применении давления, силы, в т. ч. и в виде классической формы борьбы рабочего класса (забастовки). Известно много всыказываний, показывающих даже отрицательное значение социального партнерства; прибегать к нему, считается, нужно лишь в тактических целях. Рабочие здесь не ставят под сомнение саму систему трудовых отношений, добиваются лишь некоторых частичных уступок. Однако, надо учитывать специфику ситуации в российском производстве,

где и такие действия, как уже отмечалось, выглядят достойным примером. Они позволяют укрепить положение рабочих, на базе которого возможен переход к более высоким формам борьбы российского рабочего класса в новой для него ситуации.

Кто вел рабочих в Пикалево

События в Пикалево тоже можно отнести к такому типу, когда мобилизуется общественное мнение, внимание властей.

В Пикалево вышли на сцену и сыграли свою роль почти все действующие лица общества и в типичных обстоятельствах: новые собственники различного типа, граждане – жители города, органы власти, чиновники всех уровней – местные, региональные, общегосударственные, законодательные и исполнительные; венчало весь жизненный спектакль явление второго лица в государстве, председателя правительства. Текст можно бы назвать: «На сцене вся Россия». И все же главными действующими лицами были наемные работники разных групп, рабочие и их защитники – профсоюзы.

Эпизод также можно было бы вполне назвать «Явлением Путина в Пикалево», ибо это, казалось бы, была главная его (эпизода) мета, именно спускание с неба Путина выделило эпизод, сделало его достоянием общественного внимания, СМИ, определенной славы (правда, как всегда, мимолетной). Если бы не Путин – остался бы эпизод рядовым; сообщение о нем промелькнуло на экране и забылось на другой же день. Мало ли в стране драматических эпизодов такого же типа, например, бессрочная голодовка 63 человек в Байкальске, где задолженность по зарплате составляет 100 млн. рублей (при 41 в Пикалево). Да и перекрытия трасс страна уже проходила, даже таких, как Транссибирская магистраль. Во всяком случае, даже сами пикалевцы твердо уверены, что именно приезд Путина сыграл главную роль. Для общественного внимания картина предстает именно такой.

И все же главную роль сыграл выход работников на автотрассу, создавший в т.ч. автомобильную пробку в 400

километров.
На сцене все субъекты. Нечто подобное приходилось наблюдать при анализе событий (конflikта) на незабвенном Выборгском ЦБК (ВЦБК) в 1999-2000 гг. (в 2010-м отмечалась десятилетняя годовщина)⁷¹. Там тоже «засветились» многие акторы, вплоть до криминального мира, и эпизод прямо таки красочно характеризовал тогдашнее состояние России, как пикалевский – сегодняшнее. Здесь и используется сопоставление с ВЦБК. В кейсах (выборгском и пикалевском) много сходных черт, и в то же время налицо различия, наступившие существенные перемены. И главными из них являлись новая общая тональность, другой финал. На ВЦБК тональность была мрачная; хотя рабочие и уверяли себя, что одержали победу, на самом деле были раздавлены (в особенности морально). В Пикалево – отклик и приезд самого премьер-министра, публичная порка олигархов, «разруливание» ситуации («пикалевского узла»), счастливый, буквально сказочный финал, торжество и воодушевление народа. Таким образом, здесь имеется case with happy end. И, обнаруживая некоторые негативные моменты, надо все время иметь в виду happy end.

В методолого-методическом плане, взят на вооружение деятельностно-активистский подход и анализ социальных механизмов, соответственно, основное внимание сосредоточивается не на безликих процессах (например, трансформациях приватизации), как это социологи делают традиционно, а на деятельности субъектов, акторов, определяющих процессы, тем более что они сами в этой пьесе «выходили к рампе». И в тексте прилагаются старания показывать, как они действуют, взаимодействуют, используя свои статусы, ресурсы, задействуя интересы, волю и др., а на выходе получают трансформации, т.е. почти стихийный результат – в соответствии с Т.И. Заславской, наиболее плодотворно применившей анализ социальных механизмов⁷².

71 Максимов Б. И. Классовый конфликт на Выборгском ЦБК: наблюдения и анализ // СОЦИС, 2001, № 1. С. 35-46.

72 Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества. М.: 125

Автор хотел бы предупредить читателя, что, несмотря на популяризацию и некоторые вольности стиля изложения, данный текст не рассматривается как публицистическое произведение. Метод case study признан достаточно серьезным, популяризацию же применяется исходя из убеждения, что социологические тексты должны быть доступны и читаемы не только сообществом социологов, достаточно закрытым, но и более широкой публикой.

Что же может добавить (или перетолковать) социолог к тому, что известно из публикаций в прессе, в той жизненной пьесе, где все, казалось бы, определено, как говорилось, главные злодеи названы, подвергнуты публичной порке, получили трехмесячный срок на перевоспитание, недобросовестным бюрократам указано, народ, действительно, вовсе не «безмолвствует» и уже не «бунтует», а торжествует, получив по современным банкоматам законное заработанное вознаграждение, и кликами приветствует своего долгожданного спасителя, спустившегося прямо с неба?

Задачи текста скромны: отразить в социологических писаниях одно из знаменательных событий быстротекущей общественной жизни, показать в этой капле (или зеркальце) некоторые типичные черты сегодняшней России и ее героев в условиях желанной экономической (и не только) свободы, слегка омраченной финансовым кризисом; отметить отдельные сдвиги (вперед, назад, вбок), произошедшие за время, точкой отсчета которого служат события на Выборгском ЦБК; высветить какие-то стороны событий, находящиеся в тени некоторых явлений (например, блистательного появления премьер-министра). Ну и, конечно, иметь в виду главного для нас актора – рабочих.

Поскольку автор занимается сейчас инновациями, был еще и такой замысел: увидеть что-нибудь инновационное на этом предприятии и в этой ситуации. Ведь здесь кризисное положение как будто бы толкает к поиску именно инновационных выходов, притом не только относительно производства, но и по части трудовых отношений, отношений собственности. Вдруг пикалевцы изобретут какую-то неведомую марку цемента, введут нечто

Рабоче-профсоюзная жизнь в отдельных событиях

вроде «кружков качества» для поиска выходов из безвыходной ситуации, учредят форму корпоративного управления типа «пикалевского саммита (совета) собственников, работодателей и наемных работников», позволяющую согласовать, объединить интересы всех сторон (субъектов). Поиск инноваций можно было рассматривать даже как задание от института.

Явление новых собственников. Начать, пожалуй, нужно с появления (явления) новых собственников (правда, новых уже только относительно доперестроечного, дореформенного времени), ибо именно они были, есть (и, видимо, будут) главным субъектами, акторами социальных механизмов, определяющих процессы экономической (и не только) жизни в реформируемой (или уже реформированной, как сегодня говорят – пореформенной?) России.

Поведение пикалевских собственников типично и, к удивлению, отражает почти полное отсутствие изменений в характере действий новых хозяев жизни (насколько можно судить и понимать). Это те же их, с долей сомнительности, приватизации – перепrivатизации, продажи – перепродажи, слияния – разведения в том же духе и с таким же нередким финалом – остановкой производства, невыплатами заработной платы, сокращением кадров и протестами работников. Казалось бы, дикий российский капитализм должен был уже цивилизоваться. Ан нет. Здесь даже яснее проявились некоторые черты, затемненные в ВЦБК. Раньше были хоть «красные директора», теперь налицо чистой воды «бизнесмены» во всей своей красе.

Бросающаяся в глаза в первую очередь особенность пикалевских владельцев состоит в том, что в определенный момент (в 2004 г.) их оказалось трое на месте единого бывшего хозяина комбината (завода), и они (три владельца разных частей) разорвали жизненно важные технологические связи. В этом случайном обстоятельстве (растроении собственников) и его последствиях (разрыве производственных связей) все видели главную проблему, и все (кроме владельцев) прилагали усилия к ее преодолению: рабочие – посредством протестов,

Госдума – путем угрозы национализации, премьер министр – недвусмысленным заявлением, что «если вы договоритесь между собой не сможете, это будет сделано без вас», и, буквально как учитель, вызывающий школьника к доске, приказанием олигарху подписать соответствующий договор (правда, неясный зрителям). Но дело не в самом факте трех собственников и разделении заводов. Ведь и пять, и более собственников могли не разрывать связи, и в то же время один владелец устроить весь подобный «узел» – своя рука владыка. На Выборгском ЦБК не было ситуации трех собственников одновременно, но сменяющие друг друга единоличные владельцы довели предприятие до ручки, уникальную бумагоделательную машину собирались продать или пустить на металлолом; ну, а наемное быдло: женского пола – отправить на панель (управляющий В. Бочкарев), мужского – собирать ягоды и грибы (лидер СПС И. Хакамада). Да и в Пикалево, где разделение произошло в 2004 г., до 2008 г. не было никаких катаклизмов.

Дело в том, как обставлены отношения собственности, каковы менталитет владельцев, характер их взаимодействий, «уровень культуры капитализма», если о таковой можно говорить.

Стоит отметить, что комбинаты имели знаменательное сходство по производственной части. Выборгский был только что модернизирован (генерально реконструирован) (с вложением немалых средств), стал первым в Европе и третьим в мире предприятием целлюлозно-бумажной промышленности; продукция пользовалась спросом; в Пикалево прежние инженеры спроектировали предприятие так, что оно свободно пережило экономический кризис 1990-х и способно было преодолеть трудности новейшего кризиса. Технологи сумели заложить такие технологические связи между производствами и другими предприятиями, которые реализовали цели и специализации, и кооперации, и использования отходов, при этом – с повышением качества продукции. Подумать только: глиноземный завод потребляет в качестве компонентов сырья отходы производства удобрений в Апатитах, поставляет, в свою очередь, свои отходы

как сырье для цементного производства и химического цеха, кооперируясь еще и с Волховским алюминиевым заводом. Повышается качество глинозема, качество цемента (по сравнению с вырабатываемым с использованием бокситов), сода и поташ, вырабатываемые в «Метакхиме», выходят на уровень экстра-класса; плюс производится выработка самого чистого в мире элемента галлия. Продукция тоже пользовалась спросом.

Зачем же нужно было разрывать столь эффективные технологические связи, останавливать производство, равно как и разрушать бумкомбинат, резать курицу, несущую золотые яйца? Ведь как будто бы капитал неудержимо стремится к прибыли. Не дураки же бизнесмены, какими бы российско-дикими они ни были?!

Ссылаются, разумеется, в первую очередь на модный предлог – финансовый кризис, совпавший по времени с катаклизмами на пикалевском заводе (заводах). Но уже отмечалось, что предприятие способно было выдержать передрыги 2008-2009 гг. и следующих лет. Случилась, правда, заминка со спросом на глинозем, но она могла быть временной и компенсированной другими производствами и соответствующими мерами, своевременно принятыми (и известными для менеджмента) (спрос на цемент и химическую продукцию не падал). Может быть, у производителей не хватало финансов (в частности, оборотных средств)? Да, Дерипаске надо было сэкономить на Пикалево, но в любом случае, как увидим далее, отнюдь не по причине кризиса на заводе.

Слава Богу, ответ на вопрос (правда, частичный) дан, диагноз поставлен, так сказать, главным менеджером в государстве. «Амбиции, непрофессионализм и просто тривиальная жадность, - констатирует он, - сделали заложниками тысячи людей, целый город». И это действительно так. «Владельцы не сумели договориться» – облекается явление в мягкую формулу. Означает же это, что упомянутые качества собственников оказались превыше, сильнее всего, превыше даже экономической эффективности, погони за прибылью. Отношения собственности (а конкретнее – интересы собственников) пришли в противоречие

с технологическим связями, и последние были разорваны. Дело в произволе бизнеса. Обыкновенный российский капитализм. Работники потому видели проблему в расстройении собственников, что подразумевали, как само собой разумеющееся, произвол, обособление, пренебрежение работниками и т.п. От отдельных собственников такого именно можно ожидать.

Эти черты собственников работают и в отношениях с наемными работниками, может быть здесь даже наиболее выпукло. На этот раз уже журналисты обратили внимание на то, что бизнесмены покупают предприятия только как комплекс имущества, а фактически покупают заодно (точнее, получают бесплатно в виде приложения) и людей, на нем работающих. «Их судьба зависит от нового хозяина, но он от них никак не зависит. Он может свой завод продать, закрыть, снести – хозяин барин». И далее: «Нельзя покупать предприятие как очередной «Мерседес». Это не только цеха и машины, но и люди, которые там работают, их семьи, города, которые живут с их налогов»⁷³. Мы об этом говорили еще в 2000 г., на Первом всероссийском социологическом конгрессе, петербургском, не зачтенном: Покупка предприятий как совокупности активов выглядит странным явлением, если учесть, что производственные организации, как известно, представляют собой социотехнические системы, важнейшим элементом которых являются люди (без коих немислимо производство). При этом если для собственников речь идет о материальных ценностях, то для работников предприятие – это жизненно важное место приложения их труда, реализации личности, часть жизни, нередко основа существования. Человек вырастает в производственную и социальную систему конкретного предприятия, недаром горят о «родном заводе». В частности, при банкротствах кредит работника предприятию (АО) – вложенная в работу часть жизни. Поэтому отчуждение работников от актов преобразований предприятия совершенно неправомерно с различных точек зрения», создает почву для произвола собственников⁷⁴. Не учитывать людей можно только

⁷³ Новиков В. Пикалевский узел // Невское время, 5 июня 2009 г. С. 1,3.

⁷⁴ Максимов Б.И. Новые реалии и новые идеи в социально-трудовой сфере.

в случае полной автоматизации или роботизации предприятия, когда оно, действительно, представляет собой лишь совокупность материальных активов. На деле людей даже под вещные элементы не подводят, просто игнорируют. На совещании в Пикалево премьер восклицает: «Где социальная ответственность бизнеса?! Где она?!», - очевидно, имея в виду все же этическую сторону, «заботу о трудящихся». Но и такая ответственность, в самом деле - где она? В основном - в призывах. Узаконили ответственность за задержки заработной платы, когда дошло до крайней черты. Положение же людей при манипуляциях с предприятиями, каким было, таким и осталось. Скажем, взять и уволить одновременно из «Пикалевского цемента» 1000 человек. И кто-нибудь из владельцев был привлечен хотя бы к моральной ответственности? Если формальности соблюдены, работодатель отвечает перед сокращенными только выплатой выходного пособия.

Безответственность перед людьми - важнейшая часть диспозиций бизнеса. По выражению одного журналиста, три тысячи пикалевцев оказались убыточным активом, от которого решили избавиться как от ненужной вещи. Они не только дармовые, но еще и ненужные. Чего же о них заботиться?! Хотя сокращение подается как вынужденная мера в связи с финансовым кризисом, о котором трубят все СМИ и общественные деятели.

Ссылаются при этом на мировую практику. Но упомянутый В. Новиков, даже не специалист, всего лишь журналист, отмечает, что «в большинстве стран мира практика такова, что при любых продажах, слияниях, ликвидациих предприятий обязательным партнером по сделке является профсоюз. Без его согласия никакие продажи и перепродажи невозможны. И профсоюз не просто говорит да или нет, но подробно прописывает в договорах все права и гарантии коллектива. У нас, правда, - замечает автор, - профсоюзы рыхлые, да и купить того или иного общественного деятеля не так трудно». И предлагает общественный совет из представителей трудовых коллективов, местной власти, партий,

который будет оценивать полезность сделки⁷⁵. Можно сразу заметить, что в Пикалево и профсоюз может оказаться вполне достойным партнером, если бы были прописаны названные его права.

Итак, амбиции, непрофессионализм, жадность, плюс социальная безответственность. Однако назвать даже такие черты – сказать не всю (часть) истины. Иначе получается демонизация или идиотизация бизнеса. Существуют и другие мотивы. Вторая часть истины, может быть самая главная, состоит в, казалось бы, парадоксальной незаинтересованности собственников в осуществлении собственно производства. Проблема обозначена как дефицит «эффективных собственников» (если уж не моральных, то хотя бы эффективных). При этом речь идет не только и не столько о квалификации (грамотности, образованности, подготовке, опыте товаропроизводителей, сколько об их ориентации на производство как таковое, желании «возиться с производством», рассматривать бизнес именно как выпуск и реализацию той или иной продукции, оказание услуг. Это явление приходилось наблюдать (и о нем писать) еще в 1990-е, в разгар раздела (дележа) «общенародного достояния», и в начале 2000-х гг. Казалось бы, эта черта бизнеса изжита. Но, оказывается, далеко нет. Выпукло явление видно на примере того же Дерипаски. Как открылось, он был озабочен вовсе не производством на «Пикалевском глиноземе». Этот «глинозем», доставшийся ему даром в виде приложения к более крупной сделке, и на фиг не нужен был. Олигарх был озабочен совсем другим – скупкой предприятий, и не только в России, но и по всему свету, даже в Африке, чтобы стать монополистом, королем в своей отрасли, включая «финансовые гонки» с другим олигархом (В. Потаниным) за контроль над Североникелем. Для всего этого нужны огромные деньги; «финансовый гений» нахватал кредитов на гигантскую сумму, в т.ч. у зарубежных банков⁷⁶. До Пикалева ли тут, вложений в «Глинозем»? Вот почему не было денег в Пикалево. У Дерипаски свой мир, своя империя, и можно сказать, свой персональный кризис – заигравшегося, закредитовавшегося. На

⁷⁵ Новиков в. Пикалевский узел, с. 3.

⁷⁶ Новая газета. 2009. 08.06.

совещании весь вид Дерипаски выражал недоумение, словно он хотел сказать: Чего от меня хотят?! Социальной ответственности? Я плачу за простой. Запуска производства? Но это же мой бизнес!

Я ехал искать инновации, увидеть хотя бы усилия по поиску инновационных выходов, а столкнулся просто с заброшенностью производства. В этом контексте весьма знаменательной выглядит фраза премьера: «Почему у вас завод так запущен? Превратили его в помойку!» и не менее знаменателен ответ сопровождавшего, что «завод и достался в таком состоянии от «Русала», т.е. и предыдущие собственники запустили завод (а нынешние только продолжали). Возможно, некоторые люди подумали о физической захламленности, не исключено, что и сам премьер вкладывал в свое изречение такой же смысл. На самом же деле речь шла о запущенности, бездействии производства. Говорят о глухости российского производства, промышленности к инновациям. Не в том ли дело, что «капитаны-судовладельцы флота индустрии» посматривают отнюдь не на компас инновационного развития. Дерипаска являет яркий пример такого капитана.

Попутно: в связи с событиями в Пикалево заговорили о проблемах моногородов, коих в России 460, с 25 млн. жителей, и в 100 из них ситуация схожа с пикалевской⁷⁷. Но проблема моногородов – это на самом деле проблема собственников предприятий в этих городах, «монособственников», их качеств (если собственник один). В Пикалево хватило бы и одного предприятия, если бы его не развалили владельцы. В крупных городах проблема просто маскируется (за счет множества разнокачественных владельцев. Соответственно, к этому предмету обращался и президент, не требуя, чтобы в моногородах были срочно воздвигнуты ряды предприятий.

Первое явление наемных работников. Вторым актором, выступившим на сцену, были наемные работники, рабочие, в первую очередь.

Их социальная активность, понятно, была вынужденной, притом тяжелой, неприятной, опасной. Представление о

⁷⁷ Выжutowич В. Пикалевский синдром // Российская газета, 10 июня 2009 г.

легкости рабочих акций совершенно не соответствует истине. Из интервью: «Народ у нас законопослушный. Людей очень трудно поднять на акции. Чтобы до такого их довести... должно быть совершенно отчаянное положение». Выход работников на улицу свидетельствует о действительно чрезвычайном положении.

Активность работников была, к несчастью всех, не только вынужденной, но и в основном не конструктивной, а протестной, защитной, оборонительной. Увы, современный российский бизнес как бы предпочитает иметь дело с такого рода проявлением энергии своего персонала, отнюдь не приглашает коллектив к диалогу, хотя бы в критических ситуациях. О том, чтобы хотя бы проинформировать коллектив о предстоящем закрытии, тем более об обсуждении проблемы, не было и речи. Даже когда со стороны работников выдвигались конструктивные предложения, владельцы отгораживались стереотипом «невмешательства в бизнес»; менеджмент же обычно отвечал: «Мы ничего не можем».

Пикалевские наемные работники проявили, пожалуй, необычно высокую социальную активность, даже показали в этом плане одну удивительную черту (о коей – ниже). Можно бы посчитать, что это – примета времени, когда люди уже перестают смиренно молчать. В прессе приводятся довольно многие примеры протестных акций в городах с похожей на пикалевскую ситуацией (Байкальск, Гурьевск, Светлогорье). Но если проблемных городов 100, а акции проводятся в десятке из них, то уровень активности на самом деле невысокий, притом протесты, как и прежде, носят в основном демонстрационный, страдательный характер (голодовки, митинги, пикеты, обращения), а предметом требований остаются те же злополучные задержки заработной платы. Пикалевцы демонстрируют прогресс – они требуют изменить всю ситуацию, «сохранить уникальное предприятие, выпускающее конкурентоспособную продукцию, способное пополнять бюджеты всех уровней, сохранить рабочие места, отвести от г. Пикалево угрозу безработицы, социальной и экономической депрессии, пьянства и криминала», предлагают обратить внимание на социальную ответственность бизнеса (именно после выступления председателя профкома

Рабоче-профсоюзная жизнь в отдельных событиях

на совещании в Пикалево премьер спросил о социальной ответственности бизнеса).

Факторами высокой активности, возможно, были компактное проживание, общение вне работы, отсюда более легкая мобилизация людей, как и в поселке Советский (ВЦБК), длительная пролетаризация (завод начал строиться еще до войны), безвыходность положения, невозможность решить проблему традиционным путем – ногами – посредством перехода на другое предприятие, пример активного протеста рабочих завода Форда, докеров Морского порта в Петербурге; главным фактором является, пожалуй, активный профсоюз (хотя и традиционный, ФНПРовский). Профсоюзную организацию можно бы рассматривать даже в качестве отдельного актора.

Акции протеста работники начали проводить как будто бы нетипично рано, задолго до приезда премьера, еще осенью 2008 г. и в разнообразных формах. Сначала прошел 4-тысячный митинг, в котором приняли участие и горожане, члены семей работающих, через 4 месяца – еще один; в апреле 2009 г. пикалевцы отправили автобус с 50 представителями предприятия в Петербург, где их поддержали другие профсоюзы, и помитинговали на отведенной Пионерской площади, возле ТЮЗа, перед памятником Добролюбову; в мае прошла «полуакция», когда группа жителей «ворвалась» в здание муниципалитета, где шло совещание по вопросу отключения горячей воды, отопления. Наряду с этими акциями было подготовлено «множество» писем, обращений, заявлений, резолюций, и отправлено в различные адреса, в т.ч. и на имя В. В. Путина (в этом письме (октябрь, 2008 г.), пожалуй, наиболее полно и грамотно изложен «ком проблем», накапливающихся на предприятии и в городе). Был проект обращения даже к Патриарху. Кстати, резолюции констатировали, что «причины свершившегося горя» не в кризисе, «здесь наиболее наглядно проявилась некомпетентность и безответственность бизнеса, и, прежде всего, это относится к управляющей компании «БазэлЦемент». Во всех этих действиях ведущую роль играл упомянутый активный профсоюз. Именно он организовывал митинги, готовил резолюции, письма, обращения,

вел переговоры с работодателями, притом все это не только энергично, но и грамотно, с пониманием ситуации в целом и с выдвинутыми разумными, обоснованными требованиями с элементами конструктивных предложений (например, «инициировать банкротство компании «БазэлЦемент» и продажу предприятия дееспособным собственникам»). В упомянутом письме Путину профком весьма квалифицированно проанализировал ситуацию в целом и сделал выводы о путях выхода из нее. Уровень требований со временем нарастал. Если в первых обращениях содержатся просьбы о вмешательстве, то в резолюции митинга в феврале звучат уже поручения профкому» при отсутствии до 1 марта 2009 г. конкретных действий властей и акционеров (собственников) ... организовать массовое шествие жителей горда по маршруту вблизи федеральных железнодорожной и автомобильной трасс», «призвать избирателей к бойкоту выборов в органы местного самоуправления». Профсоюзу удалось сохранить единство всех трех организаций разделенных заводов. Колдоговор предприятия был признан лучшим в Ленинградской области; в нем предусматривалась масса льгот работникам, в т.ч. при выходе на пенсию. Ну, и, пожалуй, главное состояло в тесной связи профорганизации, профкома с работниками, в отличие от обычной картины существования профсоюза самого по себе, трудового коллектива – самого по себе.

Весьма примечательной чертой является эффективное взаимодействие с территориальным отраслевым профсоюзом (горно-металлургическим). Если в случае с заводом Форда отраслевой профсоюз «оказал поддержку» бастующим рабочим путем ... исключения их лидера (Этманова) из своих рядов, то горно-металлургический (во главе с председателем Ю.П. Стрелковым) всячески подпирал пикалевцев своим авторитетом, средствами, организацией солидарной поддержки других профсоюзов (в т.ч. при проведении митинга в Петербурге). К поддержке пикалевцев подключился центральный совет ГМПР, обратившись к органам государственной власти, в т.ч. к представителю президента по СЗФО, в антимонопольную службу в Государственную Думу, также в ФНПР (известно

Путину передавали также при содействии этого профсоюза). Ю.П. Стрелков примчался на пикет, стоявший на трассе, быстрее журналистов.

На этом примере позволительно сделать не новый, но существенный вывод, что и традиционные профсоюзы при наполненности их активными, грамотными лидерами и связи с работниками, могут полноценно играть роль защитных организаций, со-субъекта реформенных преобразований и разрешения кризисных ситуаций. Тем более пример Пикалево, как высказывается Ю.П. Стрелков, - является лучшей агитацией за создание профсоюзных организаций там, где их еще нет⁷⁸.

При нетипичной отмеченной активности работников и профсоюзов, типичным однако (все же) было долгое молчание до акций, да и продолжающееся терпение в период протестных действий. Как всегда, люди терпели, выживали, ждали, ждали, ждали ... (выживание - особая «поэма», не написанная еще социологами, хотя это одна из главных черт, практик жизни российских рабочих, да и не только их). Типичной была и надежда на помощь высоких лиц, соответственно обращение к ним, не прямое воздействие на работодателя. Журналисты иронизировали по этому поводу; однако...

Однако терпеливо-ожидательная позиция работников была второй стороной весьма типичного же глухого молчания со стороны всех инстанций, деятелей, к которым обращались работники. «По большому счету, - говорит Ю.П.Стрелков, - не было предпринято ни одного решительного действия власть предержащими как в Москве, так и в Ленинградской области»⁷⁹. Как тут не обратиться к наивысшестоящему (на земле, конечно), единственному спасителю?!

Можно бы говорить о совместных действиях (усилиях, так сказать) владельцев и наемных работников по разделению предприятия. Когда начальный единый (фактический) собственник решил распродать комбинат, он мог столкнуться с

⁷⁸ Стрелков Ю. П. Стрелков Ю.П. Противостояние в Пикалево завершено? Победа народа, профсоюза, справедливости! // Площадь Труда, 11 июня 2009 г.

⁷⁹ Стрелков Ю.П. Там же.

сопротивлением трудового коллектива как держателя изрядной доли акций. И он применил традиционную тактику – скупку акций у работников. И работники, как водится, «пошли навстречу». И приводили известные оправдания. Из интервью: «У работников, у всех, были акции. Если бы работал старый директор, он не допустил бы скупку, сказал бы – потрепите немного. А тут эти, как их... дивиденды-то перестали платить, зарплата маленькая. Прямо на проходной были посажены люди, которые скупали... по 10 тысяч. Если нам платят 5 тысяч, а за акции предлагают 10, вы бы не согласились их продать?! И на эти деньги что-нибудь себе купить... какой-нибудь хороший телевизор. Если бы кто-то объяснил нам, что потерпите, будут потом и дивиденды, надо удержать завод в своих руках... Ну, а потом нам уже просто предлагали подписать бумагу о переходе на другое предприятие. Или увольнение...»

Первое явление властей. Здесь речь идет о муниципальном (городском) и районном органах власти, губернаторе области, представителе президента по Северо-Западному федеральному округу, министерстве регионального развития РФ, органах охраны правопорядка.

О городской администрации автору известно только, что когда жители города совершили упомянутое «вторжение» (по их словам, просто вошли), была вызвана милиция, и вполне понятное желание граждан поучаствовать в обсуждении кровно интересующего их вопроса, превращено в инцидент. О воздействиях муниципалитета на работодателей от лица своих жителей, как самого непосредственного их представителя, не известно (скорей всего, если бы они существовали, было бы известно). Похоже, что муниципалитет дальше снабжения горячей водой не поднимался.

О действиях районных властей тоже ничего не известно. Очевидно, они соблюдали принцип «невмешательства в бизнес», тем более далеко не районного масштаба.

Губернатор принял участие в судьбе города и его жителей. Его позиция в целом была схожа с Выборгской (это не удивительно, ведь губернатор был тот же). Он тоже провозглашал

«невмешательство в бизнес» и по мере сил оказывал содействие последнему, как в ВЦБК стоял на стороне предпринимателей. По его инициативе была развернута деятельность по поиску для пикалевцев, оказавшихся безработными, рабочих мест в других городах, с использованием их (мест) по принципу маятниковой миграции (за 30-40 и более километров) или путем переселения (временного поселения). Эта программа оказалась непопулярной у жителей, тем более, что на практике в других городах устроиться на работу и поселиться было весьма сложно. Из интервью: «Подъехал автобус. Какой-то областной чиновник кричит, приглашает: поехали устраиваться в Бокситогорск. А что туда ехать?! Я только что вчера сам был. Никуда там не берут, никому мы не нужны. И чего орет?! За дураков нас считают».

Некоторые респонденты говорили, что губернатор высказывался и о более кардинальных (радикальных) мерах: закрыть предприятия совсем, раз они оказались неэффективными, а жителей переселить, город ликвидировать (вероятно, губернатор имел в виду статус города, но жители толковали выражение буквально).

Возможно, в качестве первых шагов предлагалось именно лишить Пикалево статуса города, опустить до статуса поселка городского типа (и районного подчинения); реально железнодорожная станция была изъята из города и отнесена на 7-8 километров, при скверной подъездной дороге. Городской железнодорожный вокзал закрыли. Дальние поезда направления от Москвы перестали останавливаться в Пикалево. Говорили, что город плохо поддержал губернатора на выборах, вот теперь и расплачивается, сам виноват. Якобы губернатор сказал: «Я их сгною!» Правда, шаги губернатора оказались невольными при визите Путина... но об этом ниже.

Упомянутое письмо премьер-министру, видимо, все же не пропало в канцелярских дебрях (слава Путину!), имело следствием поручение Правительства РФ министерству регионального развития «по вопросу принятия мер по стабилизации социально-экономической ситуации в организациях г. Пикалево». По инициативе министерства в Пикалево было организовано

масштабное выездное совещание с участием: «руководителей органов государственной власти Ленинградской области, представителей Государственной Думы Федерального собрания РФ, аппарата полномочного представителя Президента РФ в Северо-Западном федеральном округе, Минрегиона России, Минпромторга России, Минздравсоцразвития России, органов государственной службы безопасности, прокуратуры, внутренних дел, органов местного самоуправления г. Пикалево и Бокситогорского района, руководителей ОАО «Фосагро», ЗАО «Евроцемент инжиниринг», ЗАО «Евроцемент групп», ЗАО «БазэлЦемент-Пикалево», ЗАО «Пикалевский цемент», ЗАО «Метакхим», политических партий и профсоюзных организаций» (каков размах?!). «На совещании был рассмотрен комплекс вопросов», названы «основные негативные факторы, послужившие росту социальной напряженности на системообразующих (почему-то не «градообразующих») предприятиях города», «выработаны конкретные меры», составлен протокол, подписанный зам. министра (С.И. Кругликом), губернатором Ленобласти и представлен в правительство РФ⁸⁰.

Самое поразительное состоит в том, что автору не удалось обнаружить следов «конкретных мер» (а это было выделение финансовых средств для поддержки лиц, потерявших работу и оказавшихся в тяжелой жизненной ситуации (средств на организацию частного бизнеса), выделение дополнительных бюджетных мест, создание дополнительных рабочих мест в ЖКО и строительстве, организация общественных работ и даже обеспечение бесплатным питанием учащихся школ из числа семей лиц, потерявших работу; всем участникам совещания дали соответствующие поручения, например, «прокуратуре Ленинградской области начать проверку соблюдения трудового законодательства администрациями закрытых акционерных

⁸⁰ Выписка из протокола совместного заседания комиссии по предотвращению возможных кризисных явлений в сфере экономики и финансов Ленинградской области и рабочей группы по разработке и реализации мероприятий, направленных на стабилизацию деятельности ЗАО «Пикалевский цемент», «БазэлЦемент-Пикалево» и «Метакхим». 5 марта 2009 г.

обществ»; в адрес владельцев предприятий записано: «считать необходимым поручить собственникам закрытых акционерных обществ «Пикалевский цемент», «БазэлЦемент-Пикалево» и «Метахим» в трехнедельный срок (!) провести необходимые согласительные процедуры, направленные на возобновление деятельности предприятий»⁸¹. И нет следов. Комментарии, как говорится, излишни. Все же дело, возможно, в неосведомленности автора, просто невероятно, что не осталось совсем никаких следов. Однако вот и премьер дал нелюбезную оценку действий властей: «Никто не убедит меня в том, что руководство области и других уровней сделали всё, от них зависящее, чтобы помочь людям», - сказал он. «Всё...» Если бы хоть что-то сделали. Ведь работала команда, внушительнее которой трудно представить. Ситуация даже ухудшилась.

Выход на дорогу. В выходе работников на дорогу, как в спускании премьера с неба, есть нечто символическое. Как известно, на Руси «большая дорога» имела особенное, многозначное значение.

Работники рассматривали выход как крайнюю меру, тяжелую, страшную, опасную. И дело не только в страхе перед нарушением закона (хотя говорили и о страхе, что прямо на трассе заберут и посадят), но и общей опасности несчастных случаев, провокаций, столкновений с водителями, в бессознательном страхе перед милицией. Представления о легкости акций протеста не соответствуют истине. Уже отмечалось, что одно предупреждение (в резолюции митинга) о «шествиях вблизи федеральных трасс выглядело крайней мерой. Страху добавили правоохранительные органы. Прослышав о намерениях выхода на трассу, районный прокурор выдал в адрес председателя профкома «предостережение о недопустимости нарушений законодательства» со ссылкой на соответствующие статьи законов и виды ответственности. Даже из активистов некоторые признаются, что испытывали большой страх, избегали участия.

⁸¹ Письмо зам. министра регионального развития РФ С.И. Круглика в Правительство Российской Федерации. 06.03.2009.

И, несмотря на это, люди пошли. Это означает, что они были доведены до крайности. Предпосылками служили отчаянное положение и отрицательный опыт других мер. Работники говорят, что «дошли до точки», когда «детей кормить нечем, детей!», «все запасы иссякли», «пенсионеры уже не могли прокормить» (жизнь работников с задолженностями по зарплате чаще всего поддерживают пенсионеры – родители и др.); они (работники) «кричали, кричали, кричали – толку никакого». Выход на дорогу означал, что никакие другие меры не действуют – митинги, обращения, письма, решения по правительственному совещанию и т.п.

Безвыходность положения была как бы помножена на решительность, которой отличаются Пикалевские рабочие.

Выход на трассу означал также нацеленность людей на обращение к «высшему начальству», ожидание помощи именно от него. Целью пикета, хотя и не сформулированной письменно, было привлечь внимание именно присутствующей в головах, было привлечь внимание именно Путина, добиться его приезда; в частности, шествие на автотрассу приурочивалось ко времени, когда Путин находился в Петербурге (притом ожидали именно Путина, не Медведева).

Эти установки нашли подкрепление в практике. Во всяком случае, сами пикалевцы, как отмечалось, высказывали убеждение, что если бы они не вышли на трассу, на них продолжали бы не обращать внимание, и если бы не приехал Путин – вопросы не были бы решены.

Оригинальным был характер активности в данной акции (как упомянуто ранее). Отсутствовала обычная организация, при которой лидеры долго «обрабатывают народ», убеждая выйти, подают заявки, становятся во главе колонн, поддерживают порядок, принимают на себя ответственность, иногда и физические воздействия. И в то же время шествие и выход на дорогу нельзя назвать стихийными. Это была как бы «сознательная стихийность» (или «стихийная сознательность»), самоорганизация. Толпа, но совсем не по Г. Лебону.

Предпосылкой служило упомянутое доведение людей до крайности, состояние, когда «достаточно поднести спичку».

Сформировался образ действий. Идея выхода на дорогу «вitalа в воздухе», о ней говорили на последнем митинге, в текущем общении. Такую акцию «ждали», налицо был широкий психологический настрой. В предыдущих акциях люди прошли своего рода тренировку, обучение. В этих условиях людей не надо было организовывать, они сии знали, что надо делать.

Далее сработал спусковой механизм (повод), в котором свою роль сыграли современные средства коммуникации. В Интернете появился сигнал, поданный неизвестно кем. Плюс к этому, по городу были разбросаны листовки, тоже безымянные, ну и, разумеется, переговоры по мобильникам. Тут добавилось отключение горячей воды и приезд Путина в Петербург. Из интервью: «Все уже знали, что в 8 часов мы отмечаемся (на заводе, как находящиеся на простое), собираемся и идем. Прихожу, действительно, люди не расходятся, а когда накапливается много – отходит волна. Потом за ней следующая. Так отошло три волны. Никаких организаторов не было. Люди сами знали, что идем трассу перекрывать. Шли долго... Потом переходили даже на другое место – оказалось, что наш участок можно объехать. И все сами делали. И на дорогу выходили без всякой команды. Это потом уже подъехали наши профсоюзные лидеры... чтобы резолюцию составлять. И всякие другие деятели. Искали зачинщиков... с кем переговоры вести. А их нет. Все кричали».

Это поведение весьма похоже на действия населения Петербурга (в частности, женщин) в начале февральской революции (1917 г.).

В данной акции профсоюзу была отведена особая роль, сложившаяся практически стихийно. Его не стали подставлять под удар, под ответственность за организацию не только не санкционированной, но и незаконной акции. Он был как бы тыловым штабом. Это не было даже договоренной тактикой, а сложилось по общему принципу «стихийно-сознательно». Во всяком случае, профсоюз не подвергся разгрому, а с толпы что возьмешь?! Осталось Путину упрекать работников за нарушение законов.

Незначительно коснемся поведения милиции (об этом

много писали журналисты). Это (знаменательный) пример того, как правоохранительный орган, выполняя свои функции, фактически «охранял» правонарушителей, содействовал им, солидаризовался с ними. Из интервью: «Милиция стояла уже у завода. Ну, думаю, никуда нас не выпустят. Но они поговорили в мегафон, а препятствовать не стали. А потом шли, ехали впереди, позади и по бокам колонны. Мы смеемся: Что вы делаете? Охраняем вас, - отвечают. Перед выходом на трассу они перегородили нам путь, убеждали: Люди, на что вы идете?! Одумайтесь! Но разгонять не стали. На трассе без милиции было бы трудно. Они сдерживали напивавших водителей. С ними было не так страшно».

Наконец, можно отметить состав протестующих, участие в акции особо интересующих нас рабочих. По высказываниям респондентов, состав был смешанным. Основную часть составляли рабочие они же отличались наибольшей решимостью. Но рабочие не выделяли себя, шли (и стояли на дороге) «вместе со всеми». Из интервью: «Там не считались, кто ты - рабочий, служащий или вообще не работаешь на заводе (хотя здесь участвовали в основном работники). Главное было, что ты стоишь здесь... со всеми. Поджариваешься на солнце... ругань слушаешь... И сам орешь. Женщин было много, тоже стояли. Двум человекам плохо стало, так их на руках выносили»...

Спускание спасителя с неба. Как уже отмечалось, спускание премьера с неба было, действительно, весьма символично, журналисты обыгрывали этот момент на разные лады («прилетел вдруг волшебник», «боги спустились на землю»). На этот раз люди ждали появления спасителя именно с неба (даже Христос въезжал в город всего лишь на ослице, хотя и символической, на небо вознесся только потом). Однако, возможно, дело было не в невольном подражании богам, а просто в качестве дорог. Та самая федеральная трасса, которую перекрывали пикалевцы, и по которой мог ехать премьер, в таком состоянии, что лучше не показывать. К тому же с дороги Путин мог увидеть что нежелательное для премьерских глаз (о чем ниже). Таким образом, и здесь к известной категории деятелей добавилась еще

и дорога (по выражению – «дураки и дороги»).

Журналисты также писали, что во все города не налетаешься. «Теперь жители каждого бедствующего города имеют основание надеяться на то, что к ним приедет барин и всех рассудит. Теперь Путина ждут в Байкальске, Гурьевске, Златоусте и т.д. Пример заразителен. Тот, на чьих плечах вся вертикаль власти, не сможет ее удерживать»⁸². Но, с другой стороны, важен именно пример, прецедент сего публичной поркой. В прессе появились сообщения, что в других городах, том же Байкальске, на другой день после визита Путина в Пикалево работодатели начали выплачивать долги по зарплате, вследствие то ли осознания социальной ответственности бизнеса, то ли страха перед прилетом премьера и в их город. Вдобавок, теперь уже Президент провел селекторное (телевизионное) совещание с его представителями, руководством в регионах и дал соответствующую накачку. Это – по-русски; ну, что ж, почему не использовать российские особенности, если они работают, дают эффект.

Журналисты упоминали также дежурную фобию – отпугивание иностранных инвесторов (в частности, «Русала») вмешательством власти в бизнес. Но вряд ли зарубежный бизнес приветствует такое поведение собственников в Пикалево и пугается такого продемонстрированного, скорее демонстративного вмешательства в коммерцию. Зарубежные бизнесмены опытные, вышколены в своих государствах. Да разве не транснациональный бизнес имеем мы в лице финансово-производственной империи Дерипаски?! Его – напугаешь?!

В телевизионной передаче премьер продемонстрировал отмежевание власти от произвола бизнеса, все же господствующее значение (роль, статус) власти, по крайней мере, государственной, высказал, пожалуй, даже неприязнь к олигархам, которых сама сегодняшняя власть породила, с которыми вынуждена считаться, но поведение которых не вызывает ее восторга. Публичная порка, пусть и демонстрационная, великолепна, отвечает на ожидания основной части электората, даже если совершена из популистских побуждений.

⁸² Травин Д. На недельку до второго я заеду в Пикалево // Новая газета, 08.06.2009. С. 16-17.

Визит Путина показал на деле оправданность (необходимость) разумного государственного вмешательства в экономику, особенно в тех случаях, когда бизнес зарвался, заигрался, забыв не только об интересах рабочей силы, но и превратно понимая даже свою выгоду.

Весьма знаменательно влияние прилета высшего руководителя на поведение местных (и не очень местных) властей, бизнесменов и др. Путин, по своему всегдашнему умению, весьма метко охарактеризовал его («забегали как тараканы»). Старая как Русь менталитетная практика. Ситуацию скорее не исправляли, а украшали. На заводе «керосином драили оборудование», ломали стену, воздвигнутую между разделившимися частями прежнего предприятия, на территории «разбили клумбы и посадили цветочки», все подкрашивали, само собой; в городе спешно заделывали дыры в асфальте и даже мыли щетками панели, поребрик. Пожалуй, самое анекдотическое «потемкинство», о коих рассказали рабочие, делалось на автомобильной трассе. Предполагалось, что премьер поедет по наземной дороге. А с нее можно было увидеть нежелательное для премьерского глаза. Даже не расплодившиеся вдоль дорог помойки, а вырубку леса (рощи), жизненно важного для Пикалева (с рекреационной точки зрения), к тому же вырубку настолько захлавленную, что привести в порядок в короткое время невозможно. Так стали вдоль дороги «ставить» (вероятно, вкапывать) деревья – то ли чтобы закрыть вид на захлавленность, то ли для имитации вырубленного леса (рощи).

Над этим можно иронизировать. Но «если бы директорам был я», сделал бы предложение ввести в систему визиты первых лиц в города и веси – для встряхивания чиновничества и не только его. При этом посещать города в случайном порядке, чтобы градоначальники и иже с ними не знали, когда конкретно к ним нагрянет «ревизор» и постоянно «мыли шею» (и хотя бы подметали улицы). По крайней мере, такую практику стоило бы применить относительно моногородов, в которых, как пишут, напряженная обстановка.

Ложка дегтя. Итак, как заявлялось и в начале текста, ситуация

имела счастливый конец. Уже через неделю после визита премьера полным ходом шла подготовка к запуску производства, задувка печей, подготовка оборудования к запуску (которое до инцидента с конфликтом собственников ни разу не останавливалось); всех уволенных, отправленных в отпуска, вызывали на работу, стали даже набирать новых, приглашать пенсионеров (многие все же уволились), самое главное - не получавшим зарплату выплатили их кровные, профсоюз подписал новое коллективное соглашение (которое хотя и похуже прежнего колдоговора, разорванного работодателем в одностороннем порядке, но все же ...). Рабочие, получив из банкоматов деньги, отметили победу известным российским способом. Правда, царил неуверенность, что будет после 3-х месяцев, но это было терпимо. В Пикалево наезжает масса комиссий, контролеров из Москвы и Петербурга, они не дадут провалиться путинским указаниям.

Однако невозможно не подпустить ложку дегтя. Она не меняет картину социального механизма в целом, приоткрывает некоторые закулисные моменты жизненной пьесы, обычно скрытые от зрителей. В качестве источника используется газета «Новая газета». Освещая пикалевские события, она пишет, что двумя днями ранее приезда премьера в Пикалево состоялось заседание наблюдательного совета ВТБ, на котором присутствовал Путин, и где было принято решение о продлении на год кредита Дерипаске на сумму 4,5 млрд. долларов (долларов)⁸³. Выплаченные 41 млн. рублей на задержанную зарплату (по сути дела, не его, Дерипаски, деньги, нагло не отдаваемые работникам) составляют каплю в море продленного кредита (даже если они из кредита), каплю в 0,002% и, конечно, не они имелись в виду при продлении кредита, означали признание долгов олигарха, его практики скупки предприятий, его империи, как «системообразующей», которую надо спасать в первую очередь путем гигантских финансовых вливаний. Ну, и, может быть, присутствовало некоторое задабривание (можно выразиться «задолживание» «закредитовывание») олигарха перед публичной поркой. Отсюда, выраженное публично порицание Дерипаски можно считать разыгранным. Далее «Новая газета» пишет, что

⁸³ Травин Д. Там же (цит. выше).

и в Пикалево олигарх испытал административное (властное) принуждение лишь напоказ, на самом деле Путин своим визитом «решил все пикалевские проблемы Олега Дерипаски», заставив партнеров по бизнесу поставлять и принимать сырье, притом по неудобным для них ценам⁸⁴. То, что при этом в выигрыше оказались и работники – эффект попутный, смежный, который и выигрышем-то трудно называть, когда речь идет о выдаче уже заработанных денег, просто возвращении долгов (раньше за долги сажали в «яму», сейчас предусмотрена специальная статья, но почему-то возвращение считается выигрышем).

Еще один момент, всплывший в пикалевской ситуации. Уже упоминалась скупка Дерипаской предприятий по всему свету. Но многим ли известно, что у олигарха уже в настоящее время имеется упоминаемая империя, включающая в себя в общей сумме более 50 предприятий, а именно: 15 алюминиевых заводов, 12 предприятий по производству глинозема, 7 предприятий по добыче бокситов, 3 фольгопрокатных завода, 1 завод по переработке фольги, 2 катодных завода и плюс Горьковский автозавод, аэропорт г. Сочи с общим числом работников в 95 тыс.⁸⁵. Обсуждение вопроса империй не встретишь в СМИ. Но кто бы сказал, что это значит, что достигается такой концентрацией бизнеса? Скачок в производстве? Или просто скопление богатства, позволяющее демонстрировать фантастическую роскошь, при невысоком, вообще-то, уровне жизни основной массы населения? Может быть, здесь нужен голос ФАС (Федеральной антимонопольной службы)?

Правда, по радио появилось сообщение о криминальной утечке в Пикалево финансов за рубеж, что расследуют соответствующие органы. На первый взгляд, это начало подкопа под Дерипаску, как когда-то под владельца «Юкоса» Ходорковского, тоже многострадального бизнеса (и бизнесмена). Но не исключено, что это начавшаяся дискредитация двух других собственников (именно они называются в сообщении), чтобы убрать их и отдать предприятие Дерипаске, введя таким образом

⁸⁴ Травин Д. Там же.

⁸⁵ Аргументы и факты. 2009, № 24. С. 9.

(реализуя требование) единого собственника и восстановление заводов. Кто инициировал расследование, понятно, неизвестно. На публику такая информация не выдается. Но и в случае если кого-то из собственников посадят, все равно будет счастливый конец. Заводы воссоединятся, собственник станет единым, проученный все же, он не допустит повторения инцидентов, рабочие встанут на свои рабочие места и снова заживут беззаботной жизнью пролетариев, губернатор Сердюков умерит свою сердитость, а председатель профкома согласится, наконец, стать главой местной власти и будет вникать в проблемы горожан, всех вместе и каждого в отдельности. И все будут счастливы.

Как эпилог. В 2013 г. объединенный профсоюзный комитет пикалевских предприятий разослал тревожное письмо (даже социологу пришло) о готовящейся остановке градообразующих предприятий, которые и до этого работали ни шатко ни валко. На этот раз ни Путин, ни Медведев ни прилетели. Ситуацию как-то утрясли, но она может возникнуть вновь не сегодня – завтра. По-видимому, в Пикалево она приобрела хронический характер.

Действия шахтеров Киселевска

В ситуации, о которой пойдет речь, можно было неоднократно услышать фразу, и в форме риторического вопроса, и утверждения: «Как можно добиваться своего, и, плюс, не бояться». Ее можно бы взять эпиграфом. А говорится здесь о реальной ситуации из жизни шахтеров, при этом определенного места – Кузбасса, а в нем – г. Киселевска. Но ситуация, кроме своих местных особенностей, имеет типичные черты, приложима и к другим шахтерам, горнякам, бассейнам, городам и шахтам, а также к другим группам рабочих, вообще наемных работников (разумеется, нижнего слоя социальной стратификации). Только выход из ситуации в рассматриваемом случае был не стандартным. Этим и интересна ситуация. С одной стороны, она обычная, с другой – уникальная. Важно здесь показать именно это – типичность ситуации и нестандартность выхода.

Ситуация имела место на ООО «Шахта № 12», входящем

в группу предприятий ЗАО «Стройсервис», расположенном в г. Киселевске. Руководство шахты (ООО) решило расширить добычу угля, открыв, наряду с шахтным методом, добычу открытым, карьерным способом. Был создан разрез; для работы в нем закупили соответствующую технику, в т.ч. большегрузные японские автомобили «Komatsu». Для работы на импортных автомобилях, естественно, стали набирать водителей. Отбирали их тщательно, даже конкурс устроили. Смотрели деловые и личностные характеристики, задавали много вопросов. Понятно: техника сложная, дорогая, не говоря уж об огромных размерах, обращение с ней нужно грамотное, квалифицированное; кроме того, водителям нужно работать экипажами (по 3 человека), соответственно, требуется совместимость, и действовать в составе большой колонны; тут нужна согласованность, дисциплина, взаимопомощь в необходимых случаях. Вообще, крепкие мужики подобрались (о чем, возможно, администрация в дальнейшем и пожалела). Зато водителям пообещали хорошую заработную плату – 60 тысяч рублей. Неплохо. Даже с учетом высоких требований, работы в 3 смены, напряженности, ответственности и в определенной мере опасности труда.

В первое время и платили обещанное. Но, как оказалось – чтобы привлечь водителей при наборе. Как только экипажи укомплектовали, зарплата стала «съезжать»: до 50, 40, 30 тысяч... Не исключено было и дальнейшее снижение. Водители почувствовали, что они попали в типичную ситуацию широковещательных обещаний и дальнейшего стандартного их невыполнения. Пошли к генеральному директору, вначале за разъяснениями, полагая, что произошло какое-то недоразумение. Он же сам, лично заверял при приеме. Они работают добросовестно, «на все сто», выполняют все требования... Но генеральный не стал даже ссылаться на тяжелое положение, нехватку денег, не стал давать новые обещания и т.п., как обычно, типично, делается в таком случае. Он «популярно», как говорят рабочие (что значит, в т.ч., не стесняясь в выражениях), объяснил, что зарплата вполне достаточная, шестьдесят тысяч – это немислимый размер; работать надо как следует, а не права

качать! И в заключение выдал типичнейшее высказывание: «Кому не нравится – может уходить! Я не держу! Пишите заявление – сразу подпишу! Хоть с завтрашнего дня!» (зная, конечно, что люди не побегут сразу писать заявления).

Известно, как в таких случаях реагируют работники. Конечно, возмущаются, конечно, ругаются (в основном уже за дверь кабинета), выясняют между собой – кто главный дурак – поверил... И – смирение. «Разве чего-то добьешься?!» Да и выразить недовольство начальству, это, как известно, против ветра справлять нужду.

Обратились в традиционный профсоюз. Председатель сказал, что переговорит с директором, потом передал, что директор с ним и разговаривать не хотел, мол, он «не намерен потакать заводилам». Сам он, поскольку обещания работодателя не были оформлены в качестве соглашения, к сожалению, не имеет формальных оснований для претензий, протеста. Это тоже был типичный ответ.

Обычно этим подобная ситуация и заканчивается. Предпринимать какие-то протестные действия, даже громко выразить недовольство, работники, как правило, побаиваются, опасаются известных последствий, гонений.

Но рабочие-водители шахты (разреза) сделали первый шаг к тому, чтобы добиться своего, преодолевая боязнь. С одной стороны, они наглядно увидели, что зарплата зависит не от работы, на добросовестное выполнение которой они ссылались, не от расценок, как было когда-то, а от «доброй воли», точнее – произвола начальства. Оно может взять и снизить зарплату в два раза! И ничего не докажешь. А обещания не пришьешь к делу. Однако, с другой стороны, значит, и рабочие могут требовать заработок исходя из своей «нормы». Они-то на своей шкуре испытывают характер своего труда и лучше всех знают его цену! И, в принципе, можно бороться за нее с неменьшим правом, чем директор за его планку оплаты. Зачем переманивали?! Элементарный обман!

И водители сделали первый шаг к тому, чтобы добиться своего, преодолевая боязнь. Они, узнав, что на шахте есть

первичная ячейка известного профсоюза НПГ, пришли в него. Изложили суть дела. Председатели шахтного профсоюза и областной организации, находившейся здесь же, объяснили, что вы, конечно, можете добиваться сами, имеете право; можете действовать через наш профсоюз; но для этого надо вступить в него. «Мы можем защищать только своих членов». Рабочие посоветовались, подумали – и вступили группой (всем составом автоколонны). Решение было непростое. О профсоюзе НПГ они уже кое-что слышали, этим профсоюзом пугают, вступление в него не одобряют, грозят неприятностями. Водители все же устояли в своем решении, в т.ч. благодаря тому, что нашлись среди них наиболее решительные, которые везде есть и заявляются, когда жизнь потребует. Рабочие сделали второй шаг⁸⁶.

После этого профком НПГ начал действовать «на законных основаниях», по правилам, которые можно использовать, добиваясь своего, если проявить грамотность, настойчивость. Привлекли изменение в Трудовом кодексе (2011 г.), гласящем о выполнении обязательств сторон (работодателя и наемных работников), если даже они не зафиксированы письменно. Администрация не выполнила данное обещание, обязательство, хотя и не оформленное, но имевшее место. Провели собрание с участием Совета представителей профорганизации всей шахты, сформулировали требования, среди которых главным было выполнение обещания о размере заработной платы. В соответствии с Трудовым кодексом, под требованиями поставили подписи всех рабочих (водителей).

Это был третий шаг рабочих, как известно, весьма непростой. Работники вступали в открытое противостояние

86 Вступлению способствовало и то обстоятельство, что водителей при приеме на работу «упустили». Обычно поступающему дают обходной листок, в котором стоит и отметка профсоюза. Человек заходит в традиционный профсоюз, там ему дают на подпись стандартное заявление, он подписывает не глядя, и автоматически оказывается в фээнпээровском профсоюзе. А водители шли по отдельной процедуре, в которой профком забыли. И рабочие остались «свободными». Им не пришлось переоформлять членство, выходить из прежнего профсоюза, что могло бы стать препятствием.

работодателю, при этом через подписи каждый открывал свое личное лицо, не спрятанное за профсоюзом. По таким спискам крутые начальники, бывает, разгоняют работников еще до ответа на требования так, что ко времени последних и требователей не остается, и отвечать некому.

При предъявлении требований профлидеры НПГ сказали, что «пойдем все вместе», иначе рабочих начнут так обрабатывать, что можно сказать – «будут ломать хребет». Директор в присутствии функционеров НПГ не стал проявлять реакцию, но потом была проведена усиленная обработка водителей. Ибо руководство тоже «кое-что знало» об НПГ, понимало, что имеет дело с достойным партнером в провозглашенном социальном партнерстве.

Надавливать начали, разумеется, не на профсоюз, а на рабочих. Приехали собственники, стали рассказывать рабочим, как хорошо все на шахте, в разрезе и у самих рабочих, призывали к патриотизму относительно своей организации... «Зачем вам этот НПГ?! Знаете ли вы, что это такое?! Знаете ли вы, что они существуют на американские деньги? (этот аргумент тянется за НПГ хвостом с начала 1990-х). Туда идут отпетые. Почему их так мало? Да потому, что там те, кому терять нечего. Мы уладим дело между собой... в своем коллективе договоримся. Мы же не враги вам». И в конце, конечно, пригрозили: «Смотрите, как бы дело не обернулось против вас! Пожалеете, но будет поздно!»

Обычно в подобных случаях рабочие отступают, некоторые выходят из профсоюза, особенно в последнее время. Глядя на это, другие и не вступают в НПГ⁸⁷. Этому способствует и то, что профсоюзному членству вообще не придается серьезного

87 Приходилось наблюдать эпизоды, когда человек приходит к председателю ячейки НПГ, обращается за помощью, получает ее, но на предложение и вступить в НПГ, отвечает уклончиво, не решается. А в «автоматическом порядке», как с традиционным профсоюзом, администрация в первичку НПГ не направляет (в обходном нет такого пункта). Это, казалось бы, мелкое формальное обстоятельство на деле много значит. Работник делает «как все». Представитель НПГ не имеет возможности поговорить с поступающим, переходить потом мешает инерция.

значения. Рисковать из-за него положением рабочие опасаются. Но водители устояли и на этот раз. Это был еще один шаг на пути к достижению своего, к жизни, преодолевающей боязнь. Их, конечно, поддерживал профсоюз, и не только в лице лидеров; приходили и просто шахтеры, подбадривали⁸⁸.

Однако до победы было еще далеко.

Поступил и письменный ответ на требования. Его характер можно было предугадать. Ответ, конечно, был отрицательным. Отказ аргументировался и стандартным сложным финансовым положением, и статусом автоколонны, являющейся не обособленным подразделением и не имеющим права выдвигать требования, и даже моральными соображениями, что «работодатель считает несправедливым и недопустим улучшать положение одних работников за счет других», «без учета мнения всех работников предприятия, состоящих в разных профсоюзах, а не отдельной профессиональной группы». В ответе содержались и предостережения «от нагнетания социальной напряженности в трудовом коллективе», от «дальнейших незаконных действий, способных подвергнуть работников риску материальных последствий и дисциплинарной ответственности», со ссылкой на «судебную практику Верховного суда РФ».

После подобного ответа люди обычно признают свою неграмотность, бессилие (как попрешь против «судебной практики Верховного суда»?!), особо опасаясь «материальных последствий и дисциплинарной ответственности» о которых

⁸⁸ При проведении интервью с рабочими, да и другими наемными работниками, постоянно приходится наталкиваться на чувство страха, которое, по выражению одного респондента, «сидит на уровне спинного мозга». Страх вызвать недовольство начальника, страха возможных преследований по работе, сокращения, даже просто потери «благого расположения». Страх доходит до боязни высказываться, говорить о каких-то недостатках, несмотря на заверения социолога о неразглашении личных высказываний. Чаще всего этот страх скрывают, но иногда собеседника прорывает и он изливает душу в жалобах на то, что чувство страха находится в основании всех поступков, «если копнуть поглубже». «Раньше такого не было В НППГ вступать страшно, в отличие от обычного профсоюза. Хотя может быть именно он дает чувство защищенности?»

недвусмысленно предупредил директор. Если бы не профсоюз, возможно, «успокоились бы» и водители.

Профсоюз же, утверждая, что вопрос о статусе автоколонны является спорным, объявил начало трудового спора, потребовал создание примирительной комиссии и предложил начать переговоры. Все по правилам, по закону. Как будто, совсем просто. Но в этом-то и сила, хотя совсем не легкая, не автоматическая. Сначала сторона работодателя вела себя жёстко – никакого повышения (возвращения обещанной) заработной платы. По другим условиям можно разговаривать, по зарплате – нет. Профсоюз предупредил, что через 3 недели работодатель может получить забастовку. По закону (законную). Хотя за официальные сроки профсоюз «не цеплялся», дали время для выполнения требований. «Пошли по мелким вопросам». Казалось, дожали.

Но тут сторона работодателя уведомила, что прекращает все переговоры, отзывает обещанные уступки. Даже не объясняя причины. Не разговариваем с вами и всё. Что хочешь, то и делай.

Профсоюз предложил прибегнуть к неформальному давлению, уже по правилам гражданского общества. Стали распространять на шахте информационные листки, призывая весь трудовой коллектив поддержать водителей. При этом приходилось действовать помимо традиционного профсоюза; была какая-то надежда, что шахтеры воздействуют на него и заставят принять решение о поддержке требований. Подали заявку (уведомление) на пикет, стали готовить людей к акции протеста, чтобы привлечь внимание общественности и властей. Регулярно собирали людей, информировали их о ходе дела. Говорили, что работодатель по сути дела неправ, но хочет взять работников измором. Стали приходить телеграммы поддержки из разных мест страны в адрес собственников, губернатора. Это уже была работа НППГ в целом. В телеграмме из Тольятти (от профсоюза «Единство») говорилось, в частности: «Возмущены действиями собственника, которые подпадают под статью об экстремизме». Это было непонятно, но внушало опасения. Может быть, действительно, такая статья принята? Подпадать под статью никто не хотел, в т.ч. директор.

В ответ администрация применила свои методы. Был сделан новый заход по давлению на рабочих. Теперь их обрабатывали каждого поотдельности. Людей вызывали «на ковер», в неформальных беседах воздействовали и убеждениями, и угрозами. Представители администрации ходили даже по квартирам, говорили членам семей о возможности выселения из квартир, когда последние частично зависели от производственной организации. Туманно говорили, что «будете иметь и другие проблемы». Некоторые водители заговорили о выходе из НПП, мол, «жизнь семьи дороже».

Профсоюз и рабочие, уже приобретшие определенную уверенность, смелость, сделали свои ходы. Написали и направили директору обращение-протест против давления, запугивания, в котором расценили действия представителя работодателя как грубо нарушающие права человека и пригрозили довести бумагу до широкой общественности⁸⁹. В добавление к этому профсоюз

89 Генеральному директору ООО. «Мы, нижеподписавшиеся водители "Komatsu"? информируем вас о том, что с момента возникновения трудового спора отдельными представителями администрации шахты и ЗАО на нас неоднократно оказывалось и продолжает оказываться различного рода давление и запугивание с целью – заставить нас выйти из Независимого профсоюза горняков России и отказаться от своих требований. Особенно это стало проявляться, как толко было подано уведомление в Администрацию города о проведении пикета в поддержку наших требований. Сразу же в отношении нас со стороны зам. генерального директора по общим вопросам началась проводиться «Разъяснительная работа»: приглашение по одному в свой кабинет, посещение квартир и рабочих мест. В ходе этих спецмероприятий он «популярно разъяснял», что если мы будем продолжать состоять в НПП России, поддерживать выдвинутые требования и участвовать в заявленном пикете, то будем иметь большие проблемы, вплоть до лишения рабочих мест. Расцениваем подобные действия представителей работодателя грубо нарушающими наши законные права в выражении и отстаивании своей позиции, просим принять меры к виновным и оградить нас от какого-то ни было давления и запугивания». Подписи 21 работника автоколонны.

направил прокурору межрайонной прокуратуры заявление о невыполнении работодателем в одностороннем порядке введенного в действие (в процессе трудового спора) «Положения о стимулировании достижения нормативных нагрузок» с просьбой «возбудить производство по делу об административном нарушении и при наличии в действиях генерального директора состава административного нарушения решить вопрос о привлечении к административной ответственности»⁹⁰. Тем временем прокуратура рассмотрела заявления со стороны самой администрации, оскорбленной обвинением в экстремизме, и вместо ожидаемого осуждения тольяттинцев дала заключение, что действия работодателя нарушают закон, а требования,

90

Прокурору Кемеровской межрайонной прокуратуры по надзору за исполнением законов в угледобывающей отрасли. Заявление. В ООО на заседании примирительной комиссии по урегулированию коллективного трудового спора, связанного с оплатой труда водителей 08.06.2012 года было принято решение отменить в отношении водителей автоколонны № 1 действие Положения о стимулировании достижения нормативных нагрузок на горнотранспортное оборудование. При начислении заработной платы водителей за май 2012 года работодатель выполнил соглашение, достигнутое в результате примирительной процедуры. Однако на заседании примирительной комиссии 05.07.2012 года генеральный директор сообщил, что работодателем принято решение опять ввести в действие указанное выше Положение, то есть в одностороннем порядке генеральный директор отказался выполнять обязательства по соглашению, принятому в результате примирительной процедуры. Статья 5.33 КоАП РФ предусматривает ответственность за невыполнение соглашения – невыполнение работодателем или его представителем обязательства по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, что влечет наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей (в ред. Федерального закона от 22.06.2007 № 116-ФЗ). Просим возбудить производство по делу об административном правонарушении и при наличии в действиях генерального директора состава административного правонарушения решить вопрос о привлечении к административной ответственности. Приложения.

Председатель ПОНПГР шахты.

шаги рабочих правомерны. Добил дело интерес к инциденту со стороны мэра города, губернатора области. Тулеев, известный патерналистским отношением к шахтерам, заявил, что область празднует юбилей, «у нас все в порядке, праздник, никаких подобных инцидентов быть не должно». Как вы, мол, допускаете?!

Все вместе сработало, работодатель вынужден был уступить. Он уведомил о готовности сесть за стол переговоров⁹¹. В течение недели решили вопросы, было заключено Соглашение с главным пунктом о повышении заработной платы, соответственно, с изменением трудовых договоров. До обещанных вначале 60 тыс. не дотянули, но добились повышения заработка водителей на 8 тыс. рублей. Они удовлетворились такой добавкой. И, главное, застраховались от дальнейшего сползания заработной платы, которая, по сути дела, держалась ранее, как говорилось, на «доброй воле» начальства, теперь – на договоренностях, несколько более прочной основе⁹². Было принято также Соглашение о структуре

91

Председателю ПО НППГ. Уважаемый На ваше письмо «52 от 13.07.2012 г. администрация ООО исходя из принципа добросовестности, взаимоуважения и доброй воли, повторно рассмотрев сложившуюся ситуацию по Требованию ПО шахты НППГ об увеличении заработной платы водителей автоколонны № 1, предлагает вернуться к процедуре рассмотрения возникших разногласий. Заседание комиссии предлагаю провести 25.07.2012 г. в 10 часов. Генеральный директор.

92

Соглашение о повышении расчетного уровня заработной платы водителей большегрузных автомобилей «Komatsu». Стороны коллективного трудового спора, возникшего в ООО, в лице генерального директора ООО и председателя ПО шахты в результате проведения примирительных процедур пришли к следующему соглашению: 1) Установить с 1 июля 2012 года расчетный уровень заработной платы водителей большегрузных автомобилей при 100% выполнении норм выработки и плана грузооборота на фактические условия работы – 48000 рублей; 2) Продолжить работу примирительной комиссии по рассмотрению уровня тарифной составляющей в структуре заработной платы водителей большегрузных автомобилей; 3) Отменить с 01 июля 2012 года действие «Положения о стимулировании достижения максимальных нагрузок»

заработной платы водителей.

Налицо была победа рабочих. Уникальная победа, по признанию всех участников спора. С помощью профсоюза. И не просто профсоюза – профсоюза НПГР. Сами рабочие, одни, вряд ли дотянули бы до такого конца. Можно было сделать вывод, что профсоюз, когда он реальный, не формальный, позволяет добиться, казалось бы, невероятного. И перейти в другое самоощущение, с чувством уверенности в работе, оплате, собственного достоинства, меньшего страха за свою работу. Так что стоит, в принципе, придавать значение профсоюзам, использовать эту легитимную форму по истинному назначению – для защиты трудовых прав. Хотя названному самоощущению еще предстояли испытания.

Администрация уступила, но такой шаг, по словам профсоюзных лидеров, «был не в ее правилах». Примириться с поражением она не могла. И начала новую кампанию преследования рабочих по разным направлениям и самым разным поводам. Видимо, рассчитывая «не мытьем так катаньем» разрушить сложившийся коллектив, объединяемый организацией НПГ. Стали придираться и по мелочам, на которые обычно не обращают внимания. Взыскания выносились одно за другим, иногда по 4 порицания за один день, случалось, одному рабочему. Например, за использование водителями служебного переговорного устройства для переброски фразами - предложениями о чашечке кофе. Или за остановку, запланированную для замены сигнальных лампочек, но не использованную именно для лампочек. Глупые взыскания были не так уж безобидны; как известно, при наличии определенного

в части водителей большегрузных автомобилей; 4) По окончании рассмотрения требований настоящего коллективного трудового спора все достигнутые по ним соглашения внести в коллективный договор ООО на 2010-2012 годы соответствующими дополнениями и изменениями. Настоящее соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, имеющих одинаковую силу. Ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке отказаться от выполнения настоящего соглашения. Сторона работодателя – генеральный директор. Сторона работников – председатель ПО НПГР.

количества взысканий человека можно увольнять законным образом. Обкладывали, разумеется, в первую очередь самых активных, старясь, в т.ч. внести раскол в коллектив.

Однако работодатель не учел, что если не в его правилах было уступать, то и не в правилах НПП было допускать разгрома своих организаций, унижения достоинства своих членов, помимо материального положения. Этим он тоже отличался от других профорганизаций, хотя такая черта иногда и не была видна. Не бросать, не позволять унижать своих особенно было присуще ветеранам профсоюза, за долгие годы непростых совместных действий образовавших не только стойкое ядро активистов, но и некое братство, напоминающее братство мушкетеров (правда, лидеры называли себя чаще «профсоюзными волками»). Профсоюз затребовал тексты приказов о взысканиях, проанализировал их содержание, сопоставил число приказов в разное время и сделал заключение: взыскания вынесены без достаточных объективных оснований, имеет место преследование работников. За 6 предыдущих месяцев было издано всего 2 приказа такого характера, за последние 10 дней – десятки. Было предложено отменить приказы. Но поскольку никакой реакции на обращение профсоюза не последовало, он поднял рабочих на еще один шаг в отстаивании своего, трудный и в психологическом плане, во всяком случае, в России.

Надо было рабочим, каждому индивидуально, обратиться в суд с иском об отмене незаконных взысканий. Обычно рабочие стараются избегать обращения в суды, не доверяя им, чувствуя себя неподкованными для судебных тяжб, неготовыми вообще к «кляузным» действиям... Но сейчас этого было не избежать, ибо, по закону, в данном случае суд принимал и рассматривал только индивидуальные иски. Профсоюз собрал рабочих и разъяснил, что необходимо сделать этот шаг.

И водители стали подавать. Они уже приобрели опыт противостояния и определенную уверенность в себе и в реальном защитнике – профсоюзе. Результаты, вопреки традиционному недоверию судам, стали появляться. Видимо, в суде понимали, что, хотя рабочие и обращаются поодиночке, но в данном случае

за ними стоит организация. Уже 9 случаев были решены в пользу работников, приказы отменены, отменено лишение премий; более того – каждому «пострадавшему» присуждено в возмещение морального ущерба, по 5 тысяч рублей компенсации. Сумма, конечно, небольшая, но она важна как символ. Преодолели и эту позицию.

Особо, разумеется, преследовали лидеров протеста. Угоняли их машины в другое место якобы по производственной необходимости, назначали перенос смен без предупреждения, а потом фиксировали отсутствие на работе как прогул. Профсоюз оформил активистов как переговорщиков в трудовом споре (коими они и реально были), спас от увольнения за прогул. Настояли на возвращении угнанных автомашин.

Возможно, давление со стороны работодателя не прекратится. Но теперь рабочие, даже если вынесен приказ о взыскании, подписывают его спокойно: «не согласен», зная, что его можно оспорить.

Лидеры шахтного и кузбасского НПП отмечают, что главный результат, это изменившееся отношение к ситуации, самоощущение людей – они видят, что начальник не царь и не Бог, ему можно возражать и не дрожать от страха, когда он повысит голос. Появилось самоуважение – прошли такой длинный путь, нигде не прокололись, не довели дело до крайней меры – забастовки, решали вопросы по правилам, в т.ч. с учетом интересов производства. Водители заботятся о нем, например, о дорогах, о состоянии техники. Они не рвачи, как их пытаются изобразить, вовсе не стремятся сделать предприятие и собственников банкротами. Они не нападают – им самим приходится обороняться от, увы, практически постоянных притеснений со стороны работодателей, администрации. Директора не собственники, но они нередко проявляют рвение, нетерпимость, превышающую собственные, личное, буквально хамское отношение к людям (из-за которого, бывает, сами попадают впросак). Отношение к рабочим изменилось, они отмечают, что теперь с ними разговаривают вежливо, согласовывают вопросы, например, если надо перенести время

обеда, просят об этом, не просто приказывают.

С помощью лидеров можно сформулировать итоговые условия победы. Это понимание, что путь к ней сложный, трудный, более того – предполагает «сохранение бдительности» и после «достижения своего», «результатов; важно сделать первые шаги, преодолевая инерцию, страх. На длительном пути надо с самого начала заручиться поддержкой реальной профсоюзной организации и с ее помощью использовать те ресурсы защиты, «действий по правилам», которые все же имеются и вполне доступны. Ничего сверхъестественного – объединение, солидарность, поддержка друг друга, грамотные действия. Особенно лидеры подчеркивают значение чувства «сопричастности», ощущения, что это – «мы», не одиночки. Важно постоянно держать людей «в курсе», в вовлеченности в действия, в частности, довести информацию об успехах, показать, что, оказывается, можно добиваться своего. Рабочие не тупые, какими их хотят сделать, они образованные, соображают не хуже начальства. «Работать надо грамотно. Например, траншею можно копать вилами, а лучше – лопатой. Еще лучше – экскаватором. Профсоюзный экскаватор сегодня – умелое использование законов. У нас лозунг – чтобы жизнь становилась лучше, лучше, лучше. Но чудес не бывает. Самим надо добиваться».

Действия водителей получили отклик в другом разрезе (Краснобродском). Там водители захотели добиваться таких же результатов. Сами создали новую первичку НПП, в которую подали более 200 заявлений о вступлении. На учредительное собрание приглашали рабочих – именно рабочих – с данной шахты. И те приехали, рассказали о своем опыте. Там история повторилась. Тоже началась обработка рабочих, пытались лидера перекупить... Но краснобродцам легче – они уже знают опыт соседей, видят результаты, к которым можно придти.

В заключение лидер кузбасской организации НППР приводит слова одного из собственников (!), участвовавших в организованной встрече с профсоюзами: «Есть умные предприниматели и – не умные. Умные говорят: Профсоюз

для меня зло. Но зло неизбежное. Закон предписывает, и я должен взаимодействовать с профсоюзной организацией. Но у большинства руководителей глаза наливаются кровью, как только он слышит, что у него рабочие создали профсоюз. И они начинают воевать. И получают встречную войну. Так и живут в состоянии позиционной войны. С переменным успехом для сторон»

Лидер добавляет от себя: «На шахте Южная еще в 2004 году была создана первичка НПП. Но стоило председателю отлучиться на неделю, как тут же создали взамен ячейку Росуглепрофа, которую возглавил зам директора по социальным вопросам. И в нее стали загонять шахтеров. Другой пример. На шахте создали ячейку НПП, в нее вступили люди. Но начальство, даже сам директор, пошли по рабочим местам и «обнадеживали» людей, что премии не получите, отпусков в хорошее время не видать, угля на отопление дома не дадут... Зато получите увольнение при первом удобном случае. И начали реально процесс избавления от НПП посредством увольнений по сокращению кадров рабочих – членов профсоюза; 150 человек наметили; все делали по закону. Если бы областная организация НПП не вмешалась, не стала разбираться с основаниями для увольнений, безобразие довели бы до конца. Шахтный профсоюз решил сделать конфликт публичным, подал уведомление на акцию протеста, пикет. Но получил отказ по причине того, что... раньше поступила заявка от традиционной профорганизации на акцию в поддержку работодателя. Не постеснялись отказать. И еще одно обстоятельство – только когда дело дошло до одного из со-собственников (Абрамовича, в данном случае) и тот «погрозили пальчиком», администрация признала свою неправоту, людей стали восстанавливать на работе, хотя отношения остались конфликтными. «Выходит, спасение в том, чтобы сделать собственников грамотными, законопослушными и добрыми?!»

Хорошо бы это коснулось самого председателя НПП Кузбасса, который не имеет собственного офиса, хотя бы в виде комнатки с телефоном, и вынужден полулегально обитать на одной из шахт. Закон предусматривает выделение помещения

для предприятийной профорганизации, а для территориальной? Весьма интересно посмотреть на ситуацию глазами самих рабочих, увидеть их восприятие событий и в т.ч. услышать мнение о том, сколько времени можно переносить (выдержать) состояние войны, в котором они оказались, достигнув победы?

С целью отразить реакцию водителей, было проведено коллективное интервью с их представителями. Но рассказ о нем требует отдельного очерка.

Опыт шахтеров Киселевска высвечивает черты современного социально-экономического протеста.

* * *

К событиям в рабоче-профсоюзной жизни можно отнести конференцию по рабочим в г. Прокопьевске в 2009 г. «Рабочий класс и рабочее движение в России в условиях радикальных трансформаций». К событиям потому, что конференция проводилась в центре Кузбасса – колыбели новейшего российского рабочего движения, выполняла роль как бы съезда рабочих, в отсутствие широких профсоюзно-рабочих объединительных мероприятий, во всяком случае, предполагала общение рабочих, профсоюзных лидеров, представителей профсоюзных ассоциаций, рабочих, политических организаций, СМИ, представителей работодателей, властей, научных работников. Конференционный стиль возобладал, но все же обсуждался широкий круг вопросов исторического, теоретического и практического характера⁹³.

На конференции удалось избежать, по крайней мере, юбилейного уклона, хотя к этому и были поползновения, в т.ч. в виде историко-теоретической направленности выступлений. Но организаторы сделали упор на сообщения с мест, постарались направить общение по пути извлечения выводов из прошлого, построения вместе в рабочими стратегии и тактики современных действий с использованием профсоюзов, в т.ч. профсоюза НПП,

⁹³ Рабочий класс и рабочее движение в России в условиях радикальных трансформаций. Материалы Всероссийской научной конференции, г. Прокопьевск, 24-25 сентября 2009 г. /под общ. ред. Д.В. Воронина. Томск: Изд-во НТЛ, 2009. 268 с.

авторитетного среди шахтеров, в кузбасском регионе, несмотря на преобладающую численность традиционного профсоюза угольщиков. Было принято решение, что в Прокопьевске, на базе Прокопьевского филиала Томского гос. университета будет создан центр рабоче-профсоюзного движения, преимущественно по Кузбассу, выполняющий просветительские, информационные, идеологические функции, реализующий задачи солидаризации рабочих, в отдельных случаях дающий организационный импульс через практические рабочие организации. При центре был создан музей рабочего движения, занимающийся не столько сбором памятных экспонатов, сколько аккумуляцией опыта и его распространением.

Рассказать о содержании конференции не представляется возможным; в следующей части книги дается сокращенное изложение обобщающего характера выступления (доклада) автора на конференции.

Сопоставления и обобщения

Черты субъектности рабочих в начале и конце 20 века

Задачи анализа состоят в рассмотрении факторов субъектности рабочего класса в начале 20 века, в т.ч. в 1917 г., в сопоставлении этих факторов с условиями социальной активности рабочих в период кардинальных преобразований 1990-х гг., в попытке выделить элементы исторического опыта.

Существует несколько методических, методологических трудностей при проведении намеченного сравнительного анализа. Во-первых, это недостаточная исследованность субъектности собственно рабочего класса, как в начале века, так и в 1990-е. Дело в том, что активность рабочих носила в основном характер *со-субъектности*, т.е. они выступали в составе других социальных субъектов (групп), совместно с ними; выделить их действия в чистом виде весьма сложно. Особенно это относится к периоду 1990-х гг. Во-вторых, сам рабочий класс был дифференцирован –

тогда в меньшей степени, сейчас – в большей, и трудно говорить о социальной группе в целом. Например, историк Ю.Д. Коробков характеризует горнозаводских рабочих Урала даже того времени как переходный класс⁹⁴. В наше время видный исследователь шахтерского движения В. А. Борисов, даже действия горняков, казалось бы, передового отряда рабочего класса, считает самостоятельной (отдельной) частью рабочего движения, не его основой⁹⁵. В-третьих, в периодах начала и конца XX века можно выделить несколько подпериодов (этапов), как преобразований, так и активности рабочих (например, предреволюционный, революционный, постреволюционный); в разные периоды социальная активность была различной. Одно дело – 1917 г., другое – даже ближайшее после революции время, затем время НЭПа, гражданской войны; в конце века: в 1989 – и через 10 лет после антитоталитарных выступлений. Нас, конечно, особо интересует (в плане сравнения) юбилейный, 2007 г; но его надо бы сопоставлять не с 1917-м г. (а более поздним временем).

Ввиду всех этих сложностей приходится огрублять выводы. Вообще, компаративный анализ, конечно, весьма интересен, но его надо применять с осторожностью, ибо в истории социальной жизни идентичных ситуаций, очевидно, не бывает.

Первым фактором субъектной активности рабочих в начале века, в т.ч. в 1917 г. можно назвать наличие развитой идеологии рабочего класса, являвшейся составной частью марксистско-ленинской революционной идеологии, проникновение этой идеологии в массовое сознание социальной группы (пусть даже в лозунговых толкованиях) и признание другими группами, общественным мнением ведущей роли рабочего класса, по крайней мере, в революционных преобразованиях, хотя революционное сознание скорее приносилось в среду рабочего класса, чем было выработано им самим.

⁹⁴ Коробков Ю.Д. К вопросу об особенностях формирования горнозаводских рабочих Урала в пореформенный период // Рабочий в XX веке: Российский опыт. Под ред. Д.О Чуракова. М.: КомКнига, 2005. С. 7-21.

⁹⁵ Борисов В.А. Шахтеры в рабочем движении // Текущий исторический момент: идеологии и стратегии общественного движения. М.: ИППС, 1997. С. 33.

В 1990-е этот фактор (наличия идеологии) работал позитивно на начальном этапе перестройки, когда шла речь об улучшении социализма. Тогда наиболее активные рабочие ощущали себя ведущей силой, считали, что должны оправдать общественные ожидания («Если не мы, то кто же?!»); существовали и сами ожидания. Но на последующих этапах прежняя идеология была разрушена, новая не выстроена (по крайней мере – на уровне рабочих, рабочего сознания), и это оказывало отрицательное влияние на субъектную активность рабочих. Весьма важно, что разрушено основное представление о революционности рабочего класса (оно осталось как бы как тень прошлого, в виде остаточного воспоминания, иногда пугала для политиков; в последнее время и в этом качестве рабочих практически не вспоминают). Препрежнее присутствие в идеологии рабочего класса мессианских функций приподнимало борьбу рабочих выше тред-юнионистского уровня, придавало ей социально-политический смысл, служило источником воодушевления и героизма. Высокие цели были не только высокими, но и выглядели вполне реальными, достижимыми.

Следует отметить такой важный момент: в прежней идеологии «владыкой мира» ставился труд, субъектами которого были трудящиеся, а классического индустриального труда – именно рабочие. В концепции либерализма, по крайней мере, в российском практическом ее приложении, труд (в т.ч. так называемый «честный»), как можно видеть, не занимает господствующего положения.

С идеологией (тесно) связано наличие (или отсутствие) классово-идентификации, солидарности рабочих, одного из главных ресурсов рабочего движения, при этом как в узком, так и широком масштабе (в рамках, скажем, своего предприятия и в масштабах отрасли, профсоюзного объединения, города, а то и страны). В начале XX века проявления солидарности (различные акции протеста такого типа) были распространены по стране, забастовки солидарности прокатывались волнами по стране, не говоря уже о городах. Они имели место даже в трудных условиях областей, захваченных белыми, где бастующие буквально

рисковали жизнью⁹⁶.

В период кардинальных преобразований 1990-х именно солидарность оказалась в дефиците, притом даже в узких рамках одного предприятия. Данные о классовой идентификации в настоящее время противоречивы. Во всяком случае, некоторые исследователи полагают, что ведущее место начинает занимать идентификация с семьей, друзьями, городом и даже владельцами предприятий («я – юнилеверец»). Проблема солидаризации остается недостаточно исследованной; неясно, вступили ли рабочие в реформенный период раздробленными уже советским временем (хотя как будто бы демонстрировали солидарность в конце 1980-х – начале 1990-х), или именно рыночные условия быстро разрушили рабочую (классовую) солидарность.

Третьим фактором субъектности рабочих можно назвать наличие рабочих организаций, мобилирующих ресурс солидарности, и особенно – политических организаций (организации). В начале века профсоюзы были в основном рабочими организациями и, главное, использовались для координации действий; имелись и политические организации (и прежде всего – коммунистические). По мнению некоторых историков, большевистская партия не была фактически авангардом рабочего класса, даже жестоко подавляла отдельные проявления его протестной активности⁹⁷; так или иначе, все же она ориентировалась на рабочих, при этом не только теоретически, но, главное, и практически, вовлекала рабочих в свои ряды, шла в рабочие массы (на заводы), обращалась к рабочим в критических ситуациях. Рабочие, благодаря партии, по крайней мере, были номинальными со-субъектами революционной, преобразовательной деятельности. Историки

⁹⁶ Чураков Д.О. Разлом: рабочий протест в голы гражданской войны // Рабочий в XX веке: Российский опыт. Под ред. Д.О Чуракова. М.: КомКнига, 2005. С. 41-43.

⁹⁷ Домье В. Рабоче-крестьянская самоорганизация и большевистская власть 1917-1921 гг. // Рабочий в XX веке: Российский опыт. Под ред. Д.О Чуракова. М.: КомКнига, 2005. С. 22.

пишут о существовании протестных выступлений рабочих

против политики большевистской партии даже в самое революционное время, в годы гражданской войны, об их участии в кронштадтском восстании, как апогее протестных (контрреволюционных) выступлений. При всем том рабочие были втянуты партией тогда и позже в политическую борьбу, созидательную деятельность. Включенность рабочих в борьбу за социализм проявилась, например, в упомянутом рабочем протесте в регионах с властью белых, военной интервенции; этот протест подрывал устойчивость белых режимов.

Совершенно иную картину в плане рабочих, политических организаций видим в 1990-е – начале 2000-х. Существовавшие традиционные профсоюзы были скорее тормозом рабочей активности, альтернативные так и не вытеснили формальные профсоюзные организации; из политических, по нашим наблюдениям, ни одна из больших партий, за исключением, пожалуй, РКРП (и Региональной партии коммунистов, СПб.), не ориентировалась всерьез на рабочий класс и тем более не шла в рабочие массы, например, социал-демократы СПб. интересовались настроениями рабочих, но на выводы, что надо появляться на заводах, не реагировали. Судьба чисто рабочих организаций (рабочкомов, стачкомов, рабочих профсоюзов) тоже хорошо известна; за редкими исключениями (докеры и др.) они распадались. В результате этого и оказывается сегодняшнее рабочее движение, как уже приходилось отмечать, «обезглавленным».

Следующим фактором субъектной деятельности рабочих, очевидно, следует считать наличие революционной ситуации, подъема общей социальной активности. Значение этого момента хорошо видно как в революции 1917 г., так и в период демократизации, реформ 1990-х. Приходилось отмечать, что в конце века рабочие были «разбужены» волной социальной активности (не были инициаторами перемен) и только «проснувшись» приняли участие в крушении административно-командной системы, устранении, ликвидации руководящей роли КПСС и др. Рабочее движение стало лишь частью общедемократического, и в этом положении сыграло свою

радикальную роль. Другое дело, что нередко другие субъекты направляли действия рабочих, использовали рабочее движение, в т.ч. шахтерское, по выражению тех же шахтеров, «как презерватив», определенного типа лидеры, в т.ч. из среды самих рабочих. Со снижением волны общедемократического движения падает и социальная активность рабочих.

Из факторов, имевших место в начале века и отсутствовавших в 1990-е, можно назвать, помимо классовой идеологии, картины «светлого будущего» и веры рабочих в быстрое приближение его; своего рода «мода на рабочих», упомянутое ожидание мессианских функций рабочего движения тогда и лишь в начале перестройки в конце века; развитость субъектности социальных групп (например, в начале века какие-нибудь булочники, портные, даже приказчики и т. д. создавали свои профсоюзы и выступали с требованиями, включались в общее движение, не смешиваясь с другими; наличие международного рабочего движения и поддержка с его стороны, хотя бы моральная, революционных действий рабочих России; важнейший момент, как бы не замечаемый сегодня, состоял в соединении активности рабочих с таковой работников умственного труда, интеллигенции; сегодня можно наблюдать покинутость рабочего класса интеллектуалами, отчуждение самих рабочих от специалистов, служащих, инженеров, учителей и т.п., короче – отсутствие формирования многократно упоминаемого неопролетариата, который понимается как объединение наемных работников физического и умственного труда, принадлежащих к нижней страте социальной стратификации. И это объединение могло бы выступать в качестве ведущей, хотя бы оппонирующей социальной силы, субъекта социальных преобразований.

В 1990-е приходится говорить об актуализировавшихся факторах социальной дифференциации между рабочими, служащими, специалистами, внутри группы самих рабочих, роста индивидуализма, отчуждения и самоотчуждения рабочих, так называемого «пофигизма».

Главный, вероятно, вопрос – что же имеем сегодня, какие существуют предпосылки субъектной активности рабочих в

настоящее время и, соответственно, каких действий можно ожидать от рабочих. Предпосылок немного. Это, в первую очередь, сохраняющееся недовольство существующим режимом, работодателями, хозяевами предприятий. Одним из источников недовольства является ухудшившееся положение рабочих почти по всем параметрам, абсолютно и относительно других социально-профессиональных групп, относительно ожиданий в этом плане (имеет место относительная и абсолютная депривация). Очевидно, на этом основании, прежде всего, сохраняется высокий уровень ориентаций на протестные действия. Так, до последнего времени около 30% рабочих изъявляют готовность принять «личное участие в массовых выступлениях против падения уровня жизни, в защиту своих прав» (по данным ВЦИОМа)⁹⁸. По концепции относительной депривации, накопившееся недовольство при переходе за определенную (критическую) черту находит выход в проявлениях взрывного характера. Однако социологам одновременно давно известна неоднозначность (неавтоматичность) связи между недовольством, установками на действия и самими реальными действиями. Иногда связь бывает даже обратной – чем хуже положение и выше недовольство, тем ниже протестная активность, а концепция относительной депривации, кажется, вообще не работает в российских условиях. Иллюстрацией этого положения (вывода) может быть соотношение (связь) между недовольством задержками заработной платы и протестными выступлениями по данному поводу. В период наибольшего распространения задержек создавалось впечатление всеобщего протеста. Но, как уже отмечалось, по нашим подсчетам, протестные акции против несвоевременной выплаты заработной платы происходили лишь на немногих из предприятий, где невыплаты имели место.

Скорее можно было бы ожидать повышения социальной активности по мере улучшения положения рабочих по известному и упомянутому положению о повышении уровня забастовочной борьбы при оживлении производства. Оживление, по крайней

⁹⁸ Вестник общественного мнения. 2006, № 3 (83), май-июнь. С. 84.

мере, прокламируемое, имеет место, происходит и улучшение положения рабочих (в т.ч. в связи с острым дефицитом рабочих кадров). В последнее время появились и выступления рабочих на данном основании; можно было ожидать их распространения, но оно не произошло.

Можно сказать, отсутствие многих, весьма существенных факторов, предпосылок, работавших в начале века, не означает прекращения рабочего движения в настоящее время. Оно не сходит с арены истории. Притом приобретает некоторые новые, современные черты; есть основания говорить о появлении «неоклассического» социального протеста.

Одним из важных факторов сегодняшней активности рабочих может быть, в принципе, высокий уровень образования современных рабочих по сравнению с дореволюционными пролетариями. Это является предпосылкой грамотного, квалифицированного (и эффективного) построения взаимоотношений с работодателями, реализации своих интересов, требований через протестные и конструктивные формы действий (ведение коллективных договоров, применение мер силового давления и в то же время гибкости; использование компромиссов; упоминались примеры докеров МП СПб., рабочих завода Форда, тоже в СПб.

Однако эти примеры оказываются не столь заразительными, как ожидалось вначале, когда, как казалось, положен почин.

Один из уроков из названных выступлений – усвоение рабочими той (простой) истины, что не приходится рассчитывать на какие-то силы, инстанции, хороших работодателей, губернаторов, президента, в т.ч. на традиционные профсоюзы, «невидимую руку» рынка, надо надеяться на себя. Создается впечатление, что рабочее движение в России должно пройти тот путь, который оно уже проходило когда-то, начиная с занятий в кружках. Подобную деятельность, обучение рабоче-профсоюзных активистов тактике и стратегии классовой борьбы из известных автору деятелей осуществляли упомянутые Г.Я. и Б.В. Ракитские. Их опыт заслуживает распространения.

Стоит, вероятно, говорить о возможности переноса в наше

время некоторого опыта из багажа революционных и советских лет. Прежде всего, очевидно, это рабочий контроль. Д. Мандель показал его эффективность в период Октябрьской революции⁹⁹. Важно, что он (контроль) был средством вовлечения рабочих в активную практическую деятельность. В советское время эта идея частично реализовалась в народном контроле, затем в СТК; в 1990-е – в осуществлении рабочего контроля на отдельных известных предприятиях. А.В.Бузгалин предлагает начинать борьбу за защиту своих интересов именно с установления рабочего контроля¹⁰⁰. Если трактовать категорию рабочих в широком смысле, как неопролетариат, то в названном контроле могут участвовать представители различных социально-профессиональных групп. Вероятно, требование установления рабочего контроля может быть в программных документах, в лозунговых выражениях, в задачах доведения до законодательного оформления. Представляется также, что в настоящее время заслуживают поддержки формы муниципального управления (самоуправления). Эта форма также пригодна в качестве средства вовлечения рабочих в практическую деятельность. Однако надо иметь в виду, что перспективы установления рабочего контроля в капиталистическом производстве 21 века весьма проблематичны; такой контроль, как известно, устранили даже в первые годы советской власти, когда, как будто, доминирующее положение занимал рабочий класс. Как отмечалось, современные российские хозяева, номинальные и фактические, испытывают идиосинкразию ко всякому участию наемных работников в управлении. В сельском хозяйстве формой объединения трудящихся могут быть возобновляемые на новом уровне сельскохозяйственные кооперативы. Опыт социологических экспедиций Института социологии РАН (СПб.) показывает, что такие кооперативы практикуются в сфере сельхозтруда и

⁹⁹ Мандель Д. Возможности и условия рабочего контроля в свете исторического опыта. Трудовая демократия. Выпуск 24. М.: ИППС, 1999.

¹⁰⁰ 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. 53-66.

являются средством выживания в раздробленном, кризисном сельском производстве. Но и они вытесняются единоличными собственниками организаций.

Юбилейный анализ событий на ВЦБК

События на Выборгском ЦБК стали уже историческими. Имеет смысл посмотреть на них из сегодняшнего времени, хотя бы в плане истории протестных акций, попытаться дать им оценку, трактовку, определить «место забастовки в истории современного рабочего движения», как говорится в подготовительном к обсуждению информационном листке.

Но разобраться в событиях оказывается весьма непросто. И тогда не покидало ощущение, что не все понятно, есть, по крайней мере, какой-то второй, третий план, даже криминального характера. Сегодня – то же ощущение, в т.ч. ввиду многомерности событий, которые трудно охватить, а также потому, что и сегодня далеко не все известно. В упомянутом подготовительном листке дается неплохая картина событий, по крайней мере что касается фактов. Но этой трактовки все же недостаточно.

С точки зрения сегодняшнего опыта, событие выглядит одновременно и типичным, и выдающимся, типично-выдающимся. Типичным ввиду того, что здесь имели место такие же процессы, катаклизмы, что и на других предприятиях, выдающимся потому, что противоречия, борьба, все безобразия того времени здесь были доведены до крайней степени выражения, вплоть до вооруженного столкновения.

Типичным, знаменательным, крайним по наглости было поведение новых собственников, в типичной, в т.ч. в правовом плане, ситуации того времени, поведение властей, реакция СМИ, политических организаций – все тут отметились (проявились, засветились). Типичным было поведение работников в период приватизации и выдающимся во время сопротивления в период народного предприятия, противодействия силовому захвату предприятия. Это было своего рода зеркало той эпохи, и в то же время парадоксальная ситуация, не укладывающаяся в какие-

либо рамки.

Из этого можно сделать вывод, что события на ВЦБК заслуживают всяческого внимания, их надо изучать, анализировать, извлекать уроки из них.

Для анализа нужен ключ-подход (ключи-подходы). Мы применяли трактовку классового противостояния. Сегодня она кажется уже недостаточной. Но других моделей, концепций не находится (разве что модель захваченного города, отданного на волю победителя).

Мы сегодня принимаем угол рассмотрения: «Как могли бы победить рабочие?», с проецированием на настоящее время.

Правда, сам вопрос о победе оказывается неоднозначным. Звучало тогда, звучит сегодня, что рабочие победили, как парадоксально победили рабочие завода Форда. Объективно они добились улучшения своего положения, что в капиталистических условиях, в ситуации того времени, значило немало. В широком плане они дали пример сопротивления. Усилия, жертвы, не пропали даром. Но мы-то имеем в виду, говоря о победе, не только это, а плюс сохранение какого-то контроля, ощущение победы в субъективном, моральном плане (а в этом плане приходилось сталкиваться с ощущениями поражения, сломленности, униженности, «покупки за 1000 рублей»).

Как же могли победить рабочие, и можно ли такие факторы спроецировать на сегодняшнее время?

Начать нужно с момента приватизации. Работники выбрали неплохой вариант (1-й, с 51% акций трудовому коллективу), тогда такие варианты существовали. Но можно было вообще не приватизироваться, остаться госпредприятием, и избежать дальнейших катаклизмов, связанных с приходом новых собственников, по крайней мере, какое-то время и в какой-то степени. Возвращение к государственной собственности потом было у работников мечтой. Но вначале они выражали свое согласие на приватизацию на подписных листах. Далее, можно было первую форму приватизации использовать для удержания ситуации в своих руках в форме контрольного пакета акций. Потом добавлялись акции из фонда приватизации трудового

коллектива (12%). Важно было держать даже не обязательно контрольный пакет, достаточно было иметь наибольший по удельному весу. Можно возразить – люди тогда не разбирались, «Чубайс задурил головы», все твердили об эффективности частной собственности и т.п.

Но, на наш взгляд, дело не в том, что не разбирались, а в том, что и не хотели разбираться, относились к приватизации индифферентно, или скорее клевали на пропаганду частной собственности, питали надежды, что им что-то достанется (кусочек общенародной собственности, равный по стоимости автомашину, по Чубайсу).

Если применить ситуацию к сегодняшнему времени, когда люди уже разобрались во всем, можно бы ставить вопрос о деприватизации, изменении формы собственности (например, поменять АО на ЗАО). Хотя бы иметь примеры такой постановки вопроса. Правда, теперь трудовой коллектив, тем более рабочие, в качестве со-субъектов решения вопросов собственности, не фигурируют, никто их не спрашивает, хотя бы формально. Но можно вопрос поставить через профсоюз, другое гражданское объединение.

Далее, когда меняли форму приватизации (на трастовое управление) и трудовому коллективу досталось всего 17% акций, он снова мог бы «возникнуть», заявить свою волю. И после перетасования форм приватизации работники могли бы не продавать хотя бы имеющиеся акции и даже скупать их, чтобы создать «рабочий кулак», обеспечить рабочее участие в управлении, как делали на некоторых заводах. То или иное участие можно обеспечить и сегодня, если отойти от позиции полного самоустранения от участия. Правда, это принципиальный вопрос, участвовать или не участвовать. Известный профессор Давид Мандель выражал мнение, что рабочие не должны сотрудничать с капиталистами. Мы полагаем, что участие полезно хотя бы в частичной форме, того же рабочего контроля, который сам Мандель принимает.

Еще далее. Во время всех этих продаж-перепродаж, появления явно недобросовестных собственников, трудовой

коллектив снова мог включиться в процессы и скорректировать их, а не пассивно взирать на происходящее, как делали и на других предприятиях (пока жареный петух не клюнет)

Снова можно сказать, что тогда были такие установки, такое отношение. Но точно такие же позиции мы имеем и сегодня. Более того, рабочие в своем самоотчуждении, в движении в сторону сугубо пролетарского положения продвинулись еще дальше. Сегодня даже против невыплат зарплаты выступают реже, хотя созданы законодательные условия для протеста.

Это обстоятельство, что активная позиция, решимость защищать (хотя бы понимать) свои интересы была главным фактором победы тогда и есть сейчас, победы хотя бы в отдельных отношениях.

На примере ВЦБК (как сегодня докеров, рабочих завода Форда) видно, как ключевую роль в возможной победе работников играла (и играет) фигура лидера. Он активизирует, спланирует, организует людей, выстраивает цели, задачи, тактику, выбирает методы борьбы, принимает на себя ответственность за протестные действия. На ЦБК были такие лидеры, и во многом благодаря им рабочие продвинулись в своих действиях, обычно стихийных, разрозненных, кратковременных. Если бы не странное (непонятное до сих пор) поведение последнего лидера (Кирякова), сопротивление при силовом захвате могло бы перейти в полный контроль ситуации. Штурмовать Сабадаш (новый владелец) вряд ли решился бы снова, от подкупа тысячью рублями можно было бы уйти, если бы лидер призвал не поддаваться на дешевые подачки.

Вопрос о лидерах и сегодня является ключевым. Обращаясь еще раз к заводу Форда, можно сказать – здесь наглядно видно, что значит лидер. Отсюда понятно, что ключевая задача сегодня – соответствующая подготовка рабоче-профсоюзных лидеров.

Говоря о лидерах, невозможно не коснуться вопроса их политических ориентаций. Тогда уже остро было нужно понимание ситуации не только в тред-юнионистском свете. Еще более остра потребность в этом в настоящее время. Хорошо Этманов напился бразильской, так сказать идеологии.

Большинство же лидеров, добившись, например, выплаты заработной платы, считает свою задачу выполненной. Рабочие ВЦБК в основном видели проблему только в замене плохого собственника хорошим, и успокоились, когда им стали платить зарплату.

Отметим еще два фактора, при использовании которых рабочие усиливали шансы победить тогда и могут усилить возможности сегодня. Это использование профсоюзной формы объединения (действий) и определенный контроль производства со стороны объединений рабочих. Сначала на ВЦБК оба фактора были задействованы и благодаря этому работники так далеко продвинулись в своей борьбе. Контроль был установлен с момента появления «инициативной группы» когда работники стали следить за производственной жизнью и охранять предприятие от разворовывания его собственниками. От этого был один шаг к образованию народного предприятия, и он был сделан. Под народное предприятие можно было подвести имеющуюся правовую основу и держать его дальше, как держали до того. И это была бы полная победа, хотя, возможно, и голодная какое-то время.

В плане рабочего контроля надо работать – в смысле проталкивания и идеи, и соответствующего закона, и практических проб явочным порядком.

Профсоюзный вопрос давно навяз в зубах. Приходилось неоднократно слышать, что профсоюзы вообще устарели, их надо просто распустить; некоторые говорят, что так надо поступить с традиционными организациями, а на их месте создать объединения нового качества. Но пока можно же использовать то, что уже существует, что имеет законодательную базу. Опыт эффективного использования профсоюзов имеется. На ЦБК именно профсоюз стал центральной структурой, координирующей и протестные, и конструктивные действия. Его вмонтировали даже в народное предприятие. И это был тот же традиционный профсоюз. Рабочие могли бы победить на ЦБК, если бы и далее держали профсоюз за свою главную организацию. И сегодня могут добиться своего при использовании хотя

и урезанных, но все же существенных прав. А относиться с недоверием можно ведь и к любым другим (новым) формам организации.

Рабочие могли бы победить тогда, если бы внешняя среда не была так агрессивна относительно их выступлений, самоуправления, в особенности. Тогда все хотели их задавить, при этом не столько даже ввиду приписанной незаконности действий, сколько для устранения дурного примера. Это обстоятельство не менее актуально и сегодня. Можно бы сказать, что оно не зависит от рабочих. Но на примере докеров, фордовцев видно, что когда они апеллируют к общественному мнению, сделали его достоянием свои действия, вовлекают в свою борьбу много разных сил, в т.ч. СМИ, публика склоняется в их пользу, рабочая тема становится буквально модной.

НПГ действует

В середине 2010-х в профсоюзе НПГР (Независимый профсоюз горняков России) произошло редкостное событие – после четырехлетнего перерыва председателем был вновь избран прежний лидер (Александр Сергеев). Это тот самый профсоюз, который сформировался во время знаменитых шахтерских забастовок 1989-90 года, в дальнейшем был застрельщиком выступлений шахтеров, можно сказать, авангардом рабочего движения. В 98 г. пикет горняков НПГ 4 месяца стоял в Москве под стенами Дома правительства (на Горбатов мосту), требуя добровольной отставки Президента Б. Ельцина. Стук шахтерских касок разносился тогда по всей стране. А. Сергеев, в 89-м году электромонтер на шахте им. Шевякова, где вспыхнул пожар мощной шахтерской забастовки, 9 лет был бессменным председателем профсоюза, руководил и пикетом 98-го года; затем отошел от руководства в связи с кризисом в профорганизации. Этот кризис отражал кризисное состояние и всего российского профсоюзного движения.

Несколько лет о профсоюзе не было слышно в СМИ, как и вообще о шахтерах, всегда бывших «возмутителями

спокойствия». Что означало переизбрание А. Сергеева? Возвращение к прежнему (боевому) настрою и намерение снова предпринять что-то «типа 89-го года», как горняки заявляли еще в 98 году (как бы «новую революцию» совершить)? Или просто предыдущие лидеры потеряли доверие? Может быть, ввиду глубокого кризиса призвали Сергеева в качестве спасателя? Как вообще дышит сегодня НПП, авангард?

С такого рода вопросами мы обратились к вновь (вторично) испеченному председателю НПП в первые дни после его избрания. В беседе (интервью) участвовали В. П. Дудченко, постоянный участник шахтерских акций, признанный «действительным членом НПП», хотя и не шахтер по профессии, Б. И. Максимов, вед. научный сотрудник Социологического института РАН, занимающийся проблемами рабочего движения, Д. Р. Михайлов, социолог из Эстонии. Получилась коллективная беседа-дискуссия, в которой главным лицом был, конечно, А. А. Сергеев.

Прежде всего, он разъяснил, что никакого возвращения в прошлое и переноса чего-то из прошлого («типа 89 года») не имеется; наоборот, речь идет о движении вперед, о новом этапе в деятельности НПП, отражающем новую ситуацию и в развитии страны. Для решения именно новых задач и был призван А. Сергеев, который за время отставки не оставался законсервированным в прежнем качестве, а продвинулся в понимании, как надо оценивать сегодняшнюю обстановку и что делать горнякам в изменившихся (новых) реалиях. Была еще одна, своеобразная, но веская причина возвращения Сергеева. Как сказал он сам, НПП – это не просто профсоюз, это новая социальная общность (группа), связанная не только организационными, но и «человеческими» отношениями, а главное – общим духом, настроем (как, например, у казаков). Это подобравшиеся по складу личности особые люди. В первую очередь такое приложимо к группе лидеров, которые не растеряли единства, спаянности. А. Сергеев в этом народе был «в доску свой»; такой и требовался на новом этапе, может быть в виду крепчающей социальной дифференциации.

Некоторое (возможное) дополнение (комментарий) к этому

моменту дает В. Дудченко. «Я мог наблюдать Андреича в течение многих лет и могу сказать, что это редкий экземпляр мобильного, подвижного человека. Он как был живчиком, так им и остался. Он не застрял на 89-м или 98-м годе, а, наоборот, опередил всех, смог уловить вызовы времени и передать другим понимание современности». Требуется, действительно, переосмысление ситуации, задач, и общность востребовала человека не только своего, но и смотрящего вперед. Можно попутно заметить, что в других профсоюзах тоже нужен бы всеобщий призыв новых лидеров вместо заматеревших, забронзовевших, как выражается Сергеев, функционеров, начиная с самого верха, с головы. Дудченко мог бы отметить также тот важный момент, что в НПГ лидера, который почувствовал себя авторитетом, перестают принимать за своего; Сергеев ведет себя не как профсоюзный начальник, а именно как представитель рабочих, выражающий их волю и даже «обслуживающий» их.

Первый вопрос А. Сергееву был, естественно, о состоянии отрасли, которое, вероятно, определяет и стратегию профсоюза, как, в свою очередь, ситуация в экономике в целом отражается и на положении горнодобывающих предприятий. Что стало со знаменитой программой реструктуризации? (что-то ее перестали преподносить). Погашены ли, наконец, многолетние задолженности шахтерам или они уже смирились с ними, как, например, с суровым заполярным климатом в Воркуте?

А.Сергеев в первую очередь отмечает, что отрасль, «как считается, на подъеме». Считается, что это произошло благодаря структурной перестройке, когда были закрыты убыточные шахты (предприятия), закладывались новые и теперь торжественно открываются. «Губернатор Тулеев с гордостью заявляет, что вот как мы много сделали в плане оздоровления, благодаря чему шахтеры Кузбасса дают так много угля. Присваивать себе заслуги у нас элита научилась еще в советские времена. Но мы-то знаем, как на самом деле болезненными были реформы угольной промышленности, когда закрывались шахты, существовали многомесячные невыплаты зарплаты, заброшенные шахтерские поселки...»

Главные же изменения, продолжает Сергеев, произошли в плане приватизации. С 98 по 2003 г. происходил и завершился процесс приватизации. Практически все предприятия перешли в частную собственность. Осталось 2-3 спорных объединения, среди них Дальневоуголь в Амурской области, за который ведут борьбу две ФПГ, и Интауголь, оказавшаяся вдруг никому ненужной. Главными игроками оказались крупные собственники, финансово-промышленные группы (ФПГ). Так, Сибирская угольная энергетическая компания (СУЭК), входящая в ФПГ МДМ, владеет Сахалинской, Читинской угольными компаниями, Востсибуглем, Красноярскуглем, шахтами в Ленинск-Кузнецком. Она добывает около 90 млн. т. энергетического угля в год и контролирует примерно 60% всех поставок на электростанции. Пытается с ними конкурировать «Русский уголь», владеющий Гуковуглем, тремя разрезами в Кузбассе, одним разрезом в Хакасии, ведущий подземную добычу на Сахалине, получивший внешнее управление на Дальвоуголе.

Игроками на поле приватизации выступают также крупные металлургические ФПГ – Евразхолдинг, Северсталь, Новолипецкий металлургический комбинат. Они владеют компаниями, добывающими коксующийся уголь для энергетических нужд в Кузбассе, Челябинской области и др. За металлургическими ФПГ стоят олигархи – Абрамов, Махмудов, Мордашов; имеются местные олигархи, например, Зюзин в Кузбассе, бывший зам. начальника ВТБ на шахте «Распадская», когда я был там молодым горным мастером. Они договорились с директором обогатительной фабрики «Сибирь», и они постепенно захватили разрезы Междуреченска; потом их финансовые аппетиты повысились, они купили Челябинский металлургический завод «Мечел», сейчас борются за Коршуновский ГОК в Иркутске. Есть еще средние собственники и собственники помельче, например, Челябинская угольная компания, компания «Соколовинвест», разрабатывающая Терентьевское месторождение в Кузбассе. Там один из владельцев – бывший первый зам. министра (Евтушенко). Некоторые директора шахт, помимо того, что являются гендиректорами

холдингов, имеют еще несколько шахт в личной собственности, к примеру, Лаврик в Невокузнецке.

«Можно привести пару примеров борьбы за угольную промышленность. ФПГ МДМ раньше всех стартовала, быстренько купила Читауголь, Востсибуголь, положила глаз на Красноярскуголь, опираясь на губернатора Лебеда (перед его смертью). Туда же полез «Русский уголь» и, используя свои связи, сделал ставку на Законодательное собрание края. СУЭК в обход закона раздробила акции на три пакета, разгоняет их, потом снова сгоняет в одну компанию, опять разгоняет, сгоняет, трижды делается эмиссия – и все, после этого концы не найдешь. Они вытесняют Генералова, бывшего министра топливной промышленности, который продает все акции и покидает угольную отрасль. Во время всех этих событий произошло убийство человека, который занимался переговорами; но как связано одно с другим – неизвестно. В Воркуте СУЭК входит к главе Коми (Торлопову) неизвестно, какими путями, кидают главу администрации города, обменивают у Мордашова свое право участия в аукционах по Воркутауглю на шахты в Кузбассе, добывающие 10 млн. т. угля в год. Интауголь осталась не при делах; СУЭК, пока ею управлял (компанией Интауголь), отодвинул интинский уголь, сейчас он нигде не востребован, в итоге город надо закрывать! Можете представить состояние, ситуацию... Конкуренты ворочают миллионами и миллиардами, а на копейки ущемляют друг друга...

Таким образом, если отрасль и прогрессировала в чем-то, так это в плане приватизации, которую называйте какую хотите».

Д. Михайлов добавляет к этому, что если смотреть с точки зрения западных моделей экономики, приватизация была неизбежным процессом. В Прибалтике возвращаются даже прежние, довоенные собственники. Но в России приватизация оказалась практически не связанной с повышением эффективности производства, и, соответственно, говорить о прогрессе отрасли можно весьма условно, может быть, как о предпосылке на будущее. Для социологов самое главное, какие последствия этот процесс имел для шахтеров.

Как все это отразилось на рабочих? Александр Андреевич говорит, что во всех перипетиях приватизации рабочие никакого участия не принимали, продажи-перепродажи происходили за их спинами, их мнения никто не спрашивал. Хозяев теперь стало много, раньше был один – государство. Борьбу приходится вести на множество фронтов. И в этих условиях очень важна единая политика профсоюзов и поддержка друг друга.

Общее у крупных собственников состоит в том, что они какой-то порядок наводят. Во-первых, сразу начинают платить текущую зарплату, проблемы с задержками исчезают. В их финансовых империях шахты занимают десятую часть, и они могут регулировать финансовые потоки. Во-вторых, они берут под жесткий контроль эти финансовые потоки, материально-техническое снабжение. Заменяют старое руководство или ставят его в положение, как при советской власти: ты хочешь купить компьютер – докажи, что он нужен! Напиши бумажку, докажи в Москве. Они затыкают дыры, пресекают все попытки воровства. Сами воруют по крупному, а мелкоте не позволяют.

Но они жестко урезают льготы, отказываются заключать отраслевое тарифное соглашение; колдоговора на уровне предприятий заключают, но берут только те обязательства, которые посчитают возможными для себя; сколько захотели, столько и взяли.

Вопрос Б. Максимова. А как же в этих условиях чувствуют себя рабочие, на что они настроены?

А. Сергеев восклицает: «А как могут чувствовать себя люди, уставшие от прежних невыплат, теперь, когда стабильно получают заработную плату?! Средняя зарплата по отрасли сейчас около 7,5 тысяч; в Ростовской области получают от 3,5 тысяч, на отдельных предприятиях Кузбасса до 12, 13, 14 тысяч. Рабочие доведены (были) до такого состояния, какое Ленин предполагал для врагов советской власти: чтобы они за корочку хлеба положили на алтарь строительства социализма все свои знания и опыт...»

Реплика. Только здесь на алтарь строительства капитализма? А. Сергеев. «И рабочих нельзя ни капельки обвинять. Они

не очень-то готовы бороться за какие-то блага по отраслевому тарифному соглашению. Они все равно их не получали. Они зарплату не получали! Положенные доплаты-льготы получали только через суд! Через судебного пристава, и то в порядке очереди. Приведу пример из Челябинска. Стоят наши активисты, стараются привлечь внимание. Рабочие бегут мимо, отворачиваются, уходят. Там платят, можно сказать, минимум – всего 5 тыс. Но стабильно. И еще 25 рублей бросают на бесплатное питание. Один активист выражается: «За пирожок продались!» Рабочий оборачивается: «Ну, проданся я! Да, я проданся! А что ты хочешь?!» Голодные люди находятся в состоянии насыщения. А голодавший человек даже корочку хлеба прячет под подушку. Конечно, он послушает нас, скажет, что все правильно, надо делать то, к чему мы призываем, но на самом деле пропустит мимо ушей. Я думаю, ситуация с состоянием рабочих проявится при заключении колдоговоров. И наша стратегия будет зависеть от того, как мы оценим психологическое состояние рабочих, сможем ли мы выйти на отраслевое соглашение на уровне России, или останемся на уровне колдоговоров, областных, региональных соглашений.

Здесь дополнительно высказывается Б. Максимов. Меня давно впечатляет, что предприятия продаются, перепродаются только как комплекс оборудования, зданий, словно там и нет живых людей, трудовых коллективов. Вот и у горняков то же самое. Хотя завод, шахта – это социотехническая система, в которую тесно вписаны работники, составляющие ее неотъемлемый – и ведущий, определяющий элемент. Люди привязаны к предприятию, оно часть их жизни. Фактически при продаже предприятия происходит продажа и вписанных в них работников, почти как крепостных. Только в отличие от крепостных, здесь – бесплатно, как бы в придачу к оборудованию. Знаменательно, что работники сами воспринимают ситуацию именно так, говорят: «Продаемся» (тому-то), «нас купил» (тот-то). И полное игнорирование при этом мнения, голоса работников меня поражает, просто потрясает. Могут сказать: во всем мире так делается. Да. Но это еще не значит, что правильно делается. В

мире и не такое делается.

Я в своих исследованиях отмечал явление психологической подавленности, когда лишения, унижения переходят критическую черту, за которой у людей не остается сил для сопротивления, даже для протеста. Сергеев говорит еще об одном, сходном явлении – психологическом состоянии голодавшего человека, переходящего к насыщению, но еще не избавившегося от мании спрятать корочку хлеба про запас. Социолог А. Сарно отмечал еще «социальное смирение». С рядом подобных комплексов, как последствий невиданного унижения рабочих, мы, вероятно, будем сталкиваться даже при улучшении положения «синих воротничков».

Итак, шахтеры, хотя и вошли в специфическое состояние долго голодавшего человека, перебиваясь без работы и зарплаты, все же в основном выжили. А жив ли НПП, всегда бывший авангардом рабочего, по крайней мере, шахтерского движения? Как уже говорилось, в последнее время о нем не было слышно, как и горняках вообще. Может быть ангажированные СМИ просто замалчивают? Или он разделяет судьбу некоторых других альтернативных профсоюзов, не расширяющихся, как следовало бы ожидать, наоборот, теряющих людей, влияние, теперь вот и законодательством лишенных прав? НППР символизирует новое, свободное профсоюзное движение.

А. Сергеев в первую очередь добавляет, что альтернативные профсоюзы свидетельствуют о появлении не только свободных профорганизаций, но, как говорилось, людей новой социальной общности. Раньше большинство населения как жило: говорим одно, делаем другое, думаем третье. В 89 году появилось: «Давайте говорить правду!» Мы поверили, забастовали; так и начали жить: по-старому не хотим, что думаем, то и говорим, что говорим, то и делаем. Пусть на предприятии таких новых 10 человек, но они собрались, создали свой профсоюз как объединение и проявление этой новой группы.

Вопрос Б. Максимова. Значит, альтернативное движение произрастает не только из тяжелейших условий, но и общности людей? И залог его существования в жизни этих (таких) людей?

А. Сергеев. Мы по-разному пришли к такому состоянию... и от положения, и от сходства людей. Пока мы не можем сформировать свои ценности, общие представления как социальная группа. Но процесс становления происходит. Внутри мы грыземся, и энергично. Я говорил об этом на 10-летию НПП, при выступлении в Киеве, на Украине. Я говорю людям: вы, ребята, элита. У меня даже тост был: «Я пью за вас, за новую элиту России!» Мужики мне говорят: «Ну, какая мы элита?! Да у меня и брюк-то порядочных нету». Отвечаю: При чем здесь брюки?! Ты своими делами, поступками формируешь новое мировоззрение. Ты чище всех признанных элит. Ты душевно богаче, потому что хочешь быть свободным человеком, требуешь уважения к себе... хотя еще не научился уважать других». Исходя из этого, и проблемы альтернативных профсоюзов происходят не только из социального положения рабочих...

Но приземлимся и будем говорить о нынешнем состоянии НПП. Произошла потеря численности довольно-таки значительная. С 99-го и до того, как меня снова выбрали, уменьшение примерно в 2 раза. И по членству, и по количеству организаций. Но это связано в первую очередь с тем, что много шахт закрыли, 182 шахты полностью ликвидировали. Потеря связана и с внутренними процессами. Некоторые активисты устали, цели оказались размытыми, оппоненты раздробились, собственник еще не проявил лицо; по привычке апеллировали к государству, а оно бросило. Некоторые организации, от 10 до 150, до 300 человек еще бьются за признание. Их на местах давят: «Кто ты такой? Что за «право» такое? Что за «закон»? «Я вам здесь закон!» — говорит директор, или местная власть. Или: «Ну-ка, мент, посади-ка его!» Или налоговой службе местной звонит: «Дуська, ты же кума моего брата, устрой-ка этому профсоюзнику тяжелую жизнь!» И вот приходит Дуська и устраивает в профсоюзной организации, где всего 54 члена профсоюза, всего три тысячи в месяц собирают, только мелочь покупают для своих нужд, тотальную проверку. Опечатывает помещение, арестовывает счет и на полгода выбивает их из всех дел. Ситуация довольно-таки тяжелая.

Но многие организации уже добились признания работодателей, местной власти, работают с ними, противодействуя им, или иногда совместно с ними решают назревшие проблемы на предприятии или в городе. В рабочем порядке. Так, что в целом НПГ жив. Физически и по духу.

Вопрос Б. Максимова. Будучи в Кузбассе, я слышал от горняков, что вот новые московские лидеры оторвались от масс, тратят деньги не по назначению...

А. Сергеев. Был конфликт. Обсуждалось выражение недоверия. Но, как писал один парень из Красноярского края: «Что мы валим все на лидера? Он такой же человек, как и мы, работает, как умеет. Ошибается, в том числе. Сами мы что смогли сделать на своем месте?!» Да, от лидера тоже зависит что-то. Но я недавно мужикам говорил: Давайте называть не председатель НПГ, а бригадир! А на местах, в регионах – звеньевой! Центр тяжести – в первичках. Сильные первички – сильный профсоюз в целом. Надо помогать слабым первичкам становиться на ноги, учиться у сильных. Я, когда выступал на выборах, говорил, что мне 2 года придется ездить и помогать первичкам.

В. Дудченко может дополнить. Могу засвидетельствовать, что НПГ, хотя и переживал кризис, не прекращал существования. И акции разные проводил, как на местах, так и в Москве. А то, что о нем не было слышно, так это зависит от отношения общества. Оно вообще слышит свободные профсоюзы? То, что делается на предприятиях?

Вопрос. В связи с вашим переизбранием можно говорить о возвращении прежнего стиля работы?

А. Сергеев. Прежнего стиля не будет. Я на съезде говорил про 3 задачи. Первейшая из них – организационная. А в ней 3 подзадачи – укреплять первички, помочь им встать на ноги, создать информационно-аналитическую сеть, чтобы мы друг с другом обменивались информацией, и третья – восстановление доверия, искренних отношений, то есть солидарности. Солидарность не может быть без доверительных отношений между личностями. У нас это между председателями федеральных, региональных и первичных организаций и между председателями первичек и

рядовыми членами профсоюза. Восстановление доверия – одна из главных задач. Были справедливые претензии и ко мне. Значит, мы о чем-то не договорились, друг друга в чем-то не поняли. Забронзовел немножко.

За что теперь бороться рабочим? При всех бодрых заявлениях о том, что НППГ жив, перед ним, как и другими альтернативными профсоюзами, стоит проблема выживания, отсюда – задача сохранения численности, получения признания, в т. ч. изменения законодательства, ударившего больше всего именно по новым профсоюзам. Это задачи выживания профорганизации как таковой. А на какую борьбу, за что (и с кем) она собирается нацеливать рабочих в сегодняшних условиях?

А. Сергеев говорит, что у него на этот счет есть «некоторые технологические заготовочки». Это, прежде всего, идея еще 89-го года и на 10 лет вперед, стратегическая – переход на повременную оплату труда. Сейчас ее постановка реальна. Первый этап – определение базовой тарифной ставки от потребительского бюджета, второй – увеличение повременной составляющей в заработной плате, снижение сдельщины. Это для председателя первички, который бодается у себя, спрашивает – куда дальше-то идти сейчас, когда все вроде бы нормально – объединяющая идея. Вот, видишь, здесь минимум, который ты должен получить, чтобы не сдохнуть с голоду. А дальше за то, что ты пашешь, за твои руки, умение работать, по тарифному разряду, а не за тонны... Преимущества этого подхода для многих надо отдельно объяснять.

Эта идея, конечно, может спровоцировать конфликт. Но альтернативные профсоюзы, может быть, к сожалению, более эффективны именно на конфликте. В рутинных условиях они еще учатся работать. Зато происходит мобилизация. И такой процесс мы можем запустить.

Далее, это заключение отраслевого соглашения, о котором уже говорил. Я предполагаю, что Росуглепроф сдает позиции не только на уровне отраслевого соглашения, но и других уровнях. И чего наш небольшой профсоюз сможет добиться, на тех позициях и удастся закрепиться.

Сейчас идет налаживание механизма взаимодействия и поиск методов эффективного воздействия на собственников. Против крупных собственников, этих монстров, даже забастовки бессильны. Ему «до лампочки» забастовка на шахте, он покроет убытки другими вещами. Забастовка будет бессмысленна. Надо искать какие-то другие методы. Собственник может пойти на переговоры тогда, когда конфликт поставит под угрозу всю его финансовую систему или сложившиеся связи с властью и даже международную репутацию. Здесь надо копать. Это понимаю я, надо чтобы понимали и региональные лидеры, и активисты первичек.

Вопрос. Вы собираетесь сосредоточиться на рутинной работе или реализации какого-то крупного, глобального проекта?

А. Сергеев. На том и другом. Стратегическим проектом у нас будет внедрение повременной оплаты труда... в нем тоже много рутинной работы: а) рассчитывать минимальную потребительскую корзину, б) отдать это мужикам, чтобы они сравнили со своей заработной платой, в) анализ экономического состояния конкретного предприятия и отрасли в целом, как мы это сможем. Проект зависит от того, какое соотношение оплаты, повременной составляющей к прибыли, в себестоимости мы сможем урвать. Это ведь не просто изменение формы оплаты! Повременка влечет за собой введение высокопроизводительной горной техники, повышение профессионального, образовательного уровня шахтеров. Вообще она возможна только при высокой производительности труда.

А параллельно текущие вопросы, когда по главной проблеме сделаны наработки. Это — соблюдение прав рабочего на предприятии, нормы выработки, увеличение текущей зарплаты, состояние охраны труда, путевки, то есть все, что волнует человека. Параллельно воспитание прокурора, чтобы он надзирал, судьи, чтобы судил по закону, а не по телефонному праву, местной власти, чтобы не врала, пропаганда колдоговора и тому подобное.

Комментарий В. Дудченко. Я с самого начала знаю проект о повременной оплате и все время поддерживал его как капитальный

подход НПП к трудовым отношениям. Он совпадает с западными подходами. Простой на вид, он сулит рабочему свободу; при сделке начальство на рабочего перекладывает ответственность за организацию труда, которой должна сама заниматься. Но после чтения некоторых текстов о положении, самочувствии рабочих на повременке, появились кое-какие сомнения. Иногда рабочие начинают чувствовать себя более зависимыми, испытывают страх перед надзирателями. Повременку нельзя внедрять безоглядно, надо все просчитывать.

Горнякам приходится сталкиваться и с «национальными особенностями» борьбы, обусловленными советским прошлым, появлением в конце 20-го столетия дикого капитализма из восемнадцатого века. В связи с приватизацией отрасли сказывается, наверное, отсутствие опыта отношений с частными собственниками.

А. Сергеев отмечает. Почему же отсутствие опыта?! Сейчас отработывается опыт в Норильске, где прямая схватка! Будем смотреть и учиться. Я примерно знаю, что они (собственники) будут делать. Возможно, это можно отнести к национальным особенностям. Они будут создавать свои корпоративные профсоюзы на базе ФНПРовских. Ручные, желтые профсоюзы. В Челябинске они хотели вообще ликвидировать профсоюз, даже ФНПРовский. Но поскольку московское начальство Росуглепрофа вхоже к Волошину, то пожаловались, тот позвонил, и они для вида оставили организацию, но председателем гендиректор поставил своего помощника по связям с общественностью. Мол, раз ты хочешь, форму соблюдем, но люди будут мои там. Сегодня в Горно-металлургическом профсоюзе обсуждали, как противостоять крупным собственникам, создающим свои профсоюзы. Присутствовал Шмаков, Тарасенко, и Миронов, председатель Роснефтепрофсоюза. Здесь в Москве их теркомовцы говорят: «Мы против!», а на местах у себя все уже подписали. Нам еще предстоит пройти проблему соглашательства.

К национальным особенностям можно отнести, что сейчас правду-матку нигде не найдешь. Даже при советской системе, когда мы начиная со стачкомов создавали НПП, была вертикаль

подход НПГ к трудовым отношениям. Он совпадает с западными подходами. Простой на вид, он сулит рабочему свободу; при сделке начальство на рабочего перекладывает ответственность за организацию труда, которой должна сама заниматься. Но после чтения некоторых текстов о положении, самочувствии рабочих на повременке, появились кое-какие сомнения. Иногда рабочие начинают чувствовать себя более зависимыми, испытывают страх перед надзирателями. Повременку нельзя внедрять безоглядно, надо все просчитывать.

Горнякам приходится сталкиваться и с «национальными особенностями» борьбы, обусловленными советским прошлым, появлением в конце 20-го столетия дикого капитализма из восемнадцатого века. В связи с приватизацией отрасли сказывается, наверное, отсутствие опыта отношений с частными собственниками.

А. Сергеев отмечает. Почему же отсутствие опыта?! Сейчас отработывается опыт в Норильске, где прямая схватка! Будем смотреть и учиться. Я примерно знаю, что они (собственники) будут делать. Возможно, это можно отнести к национальным особенностям. Они будут создавать свои корпоративные профсоюзы на базе ФНПРовских. Ручные, желтые профсоюзы. В Челябинске они хотели вообще ликвидировать профсоюз, даже ФНПРовский. Но поскольку московское начальство Росуглепрофа вхоже к Волошину, то пожаловались, тот позвонил, и они для вида оставили организацию, но председателем гендиректор поставил своего помощника по связям с общественностью. Мол, раз ты хочешь, форму соблюдем, но люди будут мои там. Сегодня в Горно-металлургическом профсоюзе обсуждали, как противостоять крупным собственникам, создающим свои профсоюзы. Присутствовал Шмаков, Тарасенко, и Миронов, председатель Роснефтепрофсоюза. Здесь в Москве их теркомовцы говорят: «Мы против!», а на местах у себя все уже подписали. Нам еще предстоит пройти проблему соглашательства.

К национальным особенностям можно отнести, что сейчас правду-матку нигде не найдешь. Даже при советской системе, когда мы начиная со стачкомов создавали НПГ, была вертикаль

страха в лице КПСС, в которой правду-матку можно было попытаться найти... Пускай один шанс из тысячи, но такой шанс был! А сейчас не найдешь! Вся система государственной власти размытая, не найдешь человека, который бы написал — и началось решаться! Второе: сами собственники обладают громадными финансовыми и другими ресурсами, имеют соответствующую выучку. Вот гендиректор СУЭКа прошел Высшую школу МВД тыла, мент-тыловик. Да они наймут молодых беспринципных социологов, креативщиков-технологов... На худой конец они наймут обыкновенных беспредельщиков, которые будут в морду бить. Еще одна опасность — использование профсоюза криминалитетом для того, чтобы рэкетировать собственников. Такой факт уже есть. Смотрящий по городу поставил своего человека в профсоюз и теперь пытается использовать его в качестве дубины, чтобы рэкетировать хозяина в Москве. А это в данном случае транснациональная компания. У хозяина своя охранная система, он не пускает смотрящего на предприятие, к финансовым потокам. Тот и решил использовать профсоюз, чтобы раскачать ситуацию, устроить там дикую забастовку, трясти ею, чтобы потом на него вышли, а он скажет: ну давайте я все разрулю, у меня все под контролем! И этой опасности при советской власти не было. А она реальна, когда профсоюз становится боевым, сразу найдутся охотники использовать его. Плюс то, что суды, прокуратура на местном уровне — они все окажутся под этим крупным собственником. И местная власть тоже. Но это вряд ли уникальные особенности России.

Когда-то шахтеры НПП поддерживали Б. Ельцина, по крайней мере, так считалось. Как сейчас горняки относятся к ситуации в стране в целом, в т.ч. политической, как воспринимают действия властей, сегодняшних ретивых реформаторов, вообще режим, олицетворением которого является нынешний Президент? Нет ли намерения поддерживать и Путина, раз он внедряет в России либерализм, и может быть добиваться особых отношений с ним? НПП был склонен к поддержке демократов первой волны, правительства Е. Примакова. На Горбатом мосту шахтеры провозглашали готовность «менять все», даже

учредительное собрание созывать. Сегодня они все приемлют? Или, как свойственно многим альтернативным профсоюзам, абстрагируются от политики, что означает вообще-то, что не подвергают ее сомнению?

А. Сергеев. Понятно. Вопрос понят. Не могу не разъяснить позицию насчет Горбатого моста 98 года. Прежде Горбатого моста, выступления против Ельцина, была еще март-апрельская забастовка 91 года, организованная НПП, с требованием отставки Горбачева. Иногда пытаются выдергивать отдельные эпизоды из всего контекста развития НПП. Пускай народ помнит последнее, но мы своим стоянием у Белого дома покаяться перед народом за то, что нас ассоциировали с Ельциным. Нас привязали в 91 году к Ельцину, хотя мы и не собирались его поддерживать. В 98 году нас так же хотели использовать политические силы. И если в 91 году мы были незрелые и позволили так называемым демократам использовать шахтеров в борьбе с Горбачевым, то в 98-м не допустили совсем другую попытку – левых оппозиционеров и номенклатурной оппозиции использовать шахтеров в борьбе с Ельциным. Моя задача была: не дать использовать шахтеров для провокаций. И выйти из акции достойно с деньгами для мужиков. Были попытки сделать из шахтеров невинно убиенных младенцев, чтобы пепел Клааса стучал в сердце и дивизии возмущенных военных шли на защиту бедных шахтеров и так далее. Меня пытались купить, мне дали члена президентского совета, но я понимал, что это покупка. И когда стал вопрос о выборе: или с шахтерами остаться, или сесть в Кремль и работать против шахтеров, я остался с шахтерами. Хотя прекрасно понимал, что у меня возникнут проблемы.

Вопрос. Но как относительно сегодняшней политики?

А. Сергеев. Так у нас нет настоящей, реальной политики в стране! И относиться не к чему. Реальной политикой занимаются профсоюзники и отдельные активные личности в регионах, отдельные небольшие правозащитные организации, которые воспитывают суды в регионах, воспитывают местную власть, воспитывают прокуратуру. Пытаются заставить государственную систему жить по законам. Вот они занимаются черновой

политикой. А все остальное – политиканство! Нет идеологии. Ее нет в т. ч. и у коммунистов. Есть партия коммунистов, работающая на недовольстве, партия бюрократии, власти, и попытка крупных олигархов объявить СПС партией крупного капитала. Плюс небольшие карманные партии вождей разного толка и диванные тусовочки интеллигентов. Нашей партии нет.

Но работать все равно нужно будет в этом направлении. Политики на каком-то уровне обладают влиянием, поэтому мы их будем использовать как инструментальных помощников. Это нужно четко и ясно говорить ребятам. Надо будет, хоть с чертом сядем, надо будет – с Жириновским пойдем. Но для конкретного дела, для пользы для рабочего. Но продаваться им не будем. У нас ребята этому уже научились, они деньги возьмут, скажут «да», деньги даешь — берем! Тебе надо человека в партию — на! У нас уже так делают на местах. Ну, ты нам сделай, а потом — гуляй, Вася! Прагматизм. Если они так ведут себя по отношению ко всему народу, то почему отдельные организации из народа должны к ним относиться по честному?

Нужно читать устав НПП внимательно. Целью НПП записано не просто «защита интересов трудящихся», а «выявление, выражение, реализация и защита социально-экономических интересов горняков», то есть мы, как социальная группа, научились вы-яв-лять, и в какой-то для себя форме вы-ра-жать интерес, коренной интерес, который есть у горняков. Вот вам говорили: надо все менять; они чувствовали это. Меня много били перед уходом с пикета — ведь мы уходили перед акцией ФНПР, нам говорили: Вот вы уходите до феэнпеэровского марша! Мол, мы предатели! Я на пресс-конференции говорил: мы поиграли мускулами и ушли! Мы свое сделали! Мы этих звали, где они были? Мы в гробу видали! У вас своя свадьба, у нас своя. И, кстати, власть это поняла! Горняки пришли, постояли, левым не продались, правым не продались, свое взяли и ушли. Мы стояли, а ведь там кое-где и рельсы перекрывали. Я не могу сейчас сказать, что это было по моей команде, потому что уголовные дела не закрыты, но мускулами мы играли! И ушли обратно. Деньги взяли полтора миллиарда, свое забрали. Наши зарплаты.

Дополнение Б. Максимова. Я полагаю, что играть мускулами, показывать существование социальной силы рабочих – один из главных политических методов. Самое сильное оружие – угроза выступления. Ее боятся даже больше, чем реальных действий.

А. Сергеев. Я приведу такой пример. Паша Шумкин, мой товарищ, «брат по оружию» и ветеран из Караганды, рассказывал: «Я ехал через 8 границ, на плацкарте, петляет там поезд, и разговорился с человечком, он потом сошел на какой-то станции, в Черноземье, там и шахт-то никаких нет. Ну, разговариваем за жизнь, он и говорит: «Вот 8 месяцев зарплату мне не платили, я в суд взял подал. И высудил. Зарплату плюс моральную компенсацию». А Паша Шумкин, он у нас такой разговорчивый парнишка, говорит: «Да, у нас в Казахстане тоже можно высудить, но получить нельзя!» А тот отвечает: «А я получил! Мне тоже сказали, что денег нет. Я пошел к приставу, тот пошел к директору и сказал, что сейчас мы твой джип арестуем и продадим!» Паша говорит: «Да-а, а вот у нас нельзя будет получить! А ты знаешь, почему у тебя так получилось?», — а мужик и посадил сразу: «Знаю! Благодаря шахтерам!» Он и шахтеров-то никогда не видел, но знает, что благодаря борьбе шахтеров появилась возможность ему добиться какой-то справедливости! Для его конкретного дела! И вот эта вещь — это просто бальзам на душу!

Д. Михайлов. Можно разворачивать борьбу шахтеров, и в экономическом, и в политическом плане. Но как будто бы висит убийственный аргумент об убыточности отрасли вообще, в целом. В западных странах позакрывали добычу угля как нерентабельную. Получается, что шахтеры выступают как бы против ветра времени, против прогресса...

А. Сергеев на этот «убийственный аргумент» приводит свои возражения. Во-первых, НППГ не выступал тупо, в принципе против реструктуризации (а только против того, как ее проводили). Проводите реструктуризацию, но не кидайте людей! Уже не средние века. Во-вторых, об убыточности говорят те люди, которые хотят получать дотации. Либо непосредственно, либо потом ему перепадет. Разговоры про Англию и тому подобное – это все туфта! Там недаром 140 тысяч шахтеров целый год

бастовали. Верят в убыточность те, кому это нужно. Фактически отрасль уже 2 года как не дотируется! Дотации выдаются в виде связанных кредитов. Или дотациями компенсируется часть банковских процентов по кредитам. У нас большая инерция, только через 7 лет отдача пойдет. Если ты берешь кредит под 10% на 5 лет, то 5% государство банку доплачивает. Дотации сейчас идут только на закрытие шахт и на социальную защиту освобождаемых шахтеров. Дотации были в плановой экономике или в регулируемой рыночной в Европе, чтобы стартовать, чтобы частники не поднимали цены на уголь. Сейчас цены на уголь свободные. Повторяю, представление о нерентабельности создают те, кто хотел бы по дешевке скупить шахты или на халяву получать дотации. А что касается Англии, борьбы Тэтчер с шахтерами и борьбы шахтеров с правительством... она же определялась не только экономическими соображениями, и шахтеры воевали не только слепо спасая свою шкуру. Они видели, в чем дело.

Таким образом, у шахтеров есть почва для существования. И они могут не испытывать чувства бесперспективности, даже вины за свое сопротивление. С подходами, применяемыми правительством, можно любую отрасль объявить безнадежной (что и делается, например, относительно текстильной промышленности, радиоэлектроники). Можно и картошку возить из Австралии. Разумеется, международный обмен нужен, но разумный же.

Рабочие и инновации

Роль рабочих в инновационно-реформенных процессах потенциально значительна. Разумеется, в организации труда, производства, в построении трудовых отношений группа работодателей, несмотря на ее немногочисленность, является ведущей. Но даже в качестве простых исполнителей рабочие неизбежно становятся участниками нововведений и оказывают влияние на ход преобразований, принимая, поддерживая их или сопротивляясь им. Отношение рабочих к

реформам, их настроения, субъективные ориентации в любом случае являются фактором, который должны бы учитывать работодатели, реформаторы, государственные власти. Трудовое законодательство, ставящее многие трудовые отношения в плоскость социального партнерства, нацеливает на равноправное участие, сотрудничество работодателей и наемных работников, согласование интересов сторон при формировании новых трудовых отношений. При этом через свои профессиональные организации рабочие могут быть и инициаторами инноваций (например, по части форм оплаты труда, его условий). В основном социальная активность рабочих относительно реформенных преобразований и особенно их последствий выражается в протестной форме. Но она может быть и позитивной.

Роль рабочих в инновационно-преобразовательных процессах в принципе должна бы проявляться в первую очередь в их взаимодействии с работодателями. Однако формы этого взаимодействия слабо работают вообще и относительно нововведений в особенности. По данным самарского мониторинга социально-трудовой сферы промышленности области, более 70% рабочих готовы проявлять инициативу, направленную на улучшение дел на предприятии¹⁰¹. Правда, речь идет о предложениях по локальному улучшению организации труда, его условий. Но и такая установка не получает поддержки. Традиционные формы участия не применяются. Администрация не использует оперативное управление для общения с рабочими; оперативки, производственные собрания даже по поводу решения текущих вопросов, как правило, не проводятся; не практикуется даже информирование наемных работников о состоянии дел на предприятии (за исключением предприятий с иностранным участием). После приватизации предприятий основное место должно было занять акционерное участие. На акционерных собраниях, в принципе, могут рассматриваться нововведения (например, касающиеся профиля производства, его оргструктуры, направления капиталовложений и др.). Важно подчеркнуть, что на первом этапе акционерное участие вызвало

¹⁰¹ Мониторинг социально-трудовой сферы промышленности Самарской области. 1 кв. 2003. СамГУ, 2003.

заинтересованность у работников, в т. ч. рабочих. При этом они воспринимали свое акционерное право, в отличие от западных стран, не только как финансовое, но и как участие в принятии решений, и не только по поводу распределения доходов, дивидендов, но и касающихся функционирования производства, в т.ч. его обновления. Почти все хотели присутствовать на собраниях акционеров; известно, что последние проводились иногда на стадионах с присутствием десятков тысяч работников. Но новые собственники, руководители предприятий, как известно, приняли меры по ограничению «разгула демократии». К концу 1990-х гг. акционерное участие рабочих сошло на нет, как в финансовой форме, так и в виде влияния на принятие решений. По данным нашего опроса, лишь 6% (по другим данным, до 15%) рабочих удерживают комплект акций, полученных при акционировании предприятия, участвуют в акционерных собраниях около 4%. Понятно, каково их влияние на решения.

Факторы, обуславливающие положение, роль рабочих в преобразовательных процессах, почти полностью – субъективного характера. В первую очередь это – позиция, действия работодателей, в числе которых новые собственники, фактические хозяева (владельцы), администрация предприятий. Они прилагали усилия по элиминированию участия рабочих, отчуждению от каких-либо значимых дел, проворачиванию изменений за их спиной, стремились «поставить на место» рабочих, сэкономили на них, выходили из положения за их счет. Во вторую очередь – это позиция властей всех уровней, реформаторов, которые обычно вставали на сторону работодателей, ограничивали права рабочих посредством трудового законодательства, закрывали глаза на ухудшение положения рабочих, нарушения закона со стороны администрации предприятий, попустительствовали ей и тем самым способствовали ограничению субъектной активности рабочих, стремились «довести до конца» реформы, не учитывая их реальных результатов, последствий. Немаловажное значение, в-третьих, имели установки, действия самих рабочих. Они проявляли бесконечное терпение, смирение и даже самоотчуждение и, наоборот, не проявляли

солидарность, организованность, решимость, просто открытое возмущение, казалось бы, свойственные рабочему классу, особенно прошедшему школу коллективизма в советское время. Совокупное действие этих трех факторов и обусловило ход реформ со многими отрицательными последствиями.

Существуют практические примеры активного и эффективного участия рабочих в инновационной деятельности. На Кировском заводе в СПб. когда прибегли к сбору предложений работников по совершенствованию производства, организации труда, в т.ч. среди рабочих, последние показали себя, пожалуй, наиболее активной из социально-профессиональных групп. Они отмечали, что теснее всех вписаны в производственные процессы, изнутри видят недостатки, у них накопилось много замечаний, соображений, предложений, но никто к ним не обращается, а проявление собственной инициативы не приветствуется. Они высказывали наблюдения, выводы, соображения, целые проекты не только на уровне своего рабочего места, но и в масштабах участка, цеха и всего предприятия. Некоторые демонстрировали буквально «директорский» подход. Многие предложения потом были оформлены как рационализаторские.

Выдающийся пример участия рабочих в инновационной деятельности демонстрирует Камский автомобильный завод (Набережные Челны). Здесь к рабочим обращаются как к другим работникам, ждут от них предложений и поощряют инновационную активность. По системе ПСК рабочие подают предложения в письменном или устном виде на ежедневных оперативных совещаниях в начале смены, в рабочем порядке; это предложения на уровне своего рабочего места, участка, смены, подразделения, предприятия. В отличие от бывших рационализаторских, эти предложения принимаются и рассматриваются мобильно, в т.ч. в устном виде и в т.ч. в виде идеи; сразу же поощряются за само выдвижение (затем в зависимости от полученного эффекта). Более половины рабочих участвует в такой деятельности; организаторами системы ПСК их участие оценивается высоко.

Рабочие как действующие лица трансформаций

Вопрос о том, в какой мере (и как) рабочие являются субъектом, а в какой – объектом общественных изменений (трансформаций) актуален как относительно периода радикальных трансформаций в России, так и применительно к настоящему времени, называемому иногда «продолжением реформ» (или их завершением, стабилизацией, временем трансформаций эволюционного характера). Повторим отдельные моменты актуальности рабочей проблематики.

С точки зрения общественного развития в целом актуально рассмотрение, так сказать, законного места рабочих как социальной группы в социальной структуре общества, их роли как субъекта (со-субъекта) общественных преобразований, для прогнозирования – какого поведения можно ожидать от рабочих. С точки зрения самого общественного рабочего движения актуально исследование его перспектив, современных стратегии, задач, форм действий рабочих. Актуально изучение субъектности рабочих и в собственно трудовой сфере, анализ изменений в трудовом поведении рабочих, в ценностях, нормах, социально-трудовых практиках, привнесенных, как отмечает А.Л. Темницкий, менеджментом из западной культуры или выработанных самими рабочими в постсоветское время, в т.ч. ввиду того, что трансформации в социально-трудовой сфере обуславливают в значительной степени и социальную активность рабочего класса (например, в аспекте трудовой, рабочей, классовой солидарности). Эти трансформации, соотношение традиций и инноваций в трудовой сфере¹⁰².

Научное исследование социально-политической роли рабочего класса актуально по еще одной, вероятно, специфической причине. Многие социал-демократические, социалистические, коммунистические партии, возникшие на развалинах бывшей

¹⁰² Темницкий А.Л. Традиции и инновации в трудовой культуре российских рабочих // Традиции и инновации в современной России. Социологический анализ взаимодействия и динамики. М., РОССПЭН, 2008.

КПСС, продолжают числить рабочий класс «главной движущей силой исторического процесса перехода от капитализма к социализму», некоторые – в неизменном толковании роли рабочих. О чем свидетельствуют такие воззрения – просто на стремлении сохранить свое реноме, на догматизме или на глубоком понимании теории, знании положения и настроении рабочих? Реальны ли задачи, стоящие перед упомянутыми партиями, среди которых есть и обозначающие себя рабочими?

Наиболее развернутую, обоснованную концепцию рабочего движения дал, как известно, марксизм, показавший особую роль рабочего класса как субъекта (ведущей силы) исторического развития, в первую очередь – именно в периоды радикальных трансформаций социальных революций, в процессе перехода от капиталистического общества к коммунистическому (социалистическому). В ленинский и последующие периоды марксизма была определена не только миссия рабочего класса в период переворота в общественном развитии, но и его конструктивная роль в процессе построения нового (социалистического) строя (общества).

Отсюда, названные актуальные вопросы выливаются, в значительной степени, в проблему определения – в какой мере положения марксистской концепции о рабочем движении сохраняют/не сохраняют свою значимость относительно периода радикальных трансформаций в России и касательно последующего времени (в т.ч. настоящего), а также выливается в задачу анализа адекватности других современных концепций рабочего движения.

Историческая практика социальной активности рабочих в целом подтвердила верность марксистской концепции, именно ее в первую очередь. Широко известно, как рабочее движение в различных странах и в разные времена проявило себя в качестве субъекта общественных отношений, притом именно в периоды радикальных преобразований; наибольшей иллюстрацией (результатом) является Октябрьская революция в России.

В то же время необходимо отметить ряд принципиальных моментов, корректирующих марксистско-ленинские положения.

По марксизму, роль рабочего класса (рабочего движения) имеет преимущественно объективное (логическое, дедуктивное) обоснование при недостаточном внимании к субъективному фактору; отсюда, она (роль) оказывается в определенной мере «приписанной». Отмечается, что К.Маркс и Ф.Энгельс раскрыли всемирно-историческую роль рабочего класса в «Манифесте коммунистической партии», в работах о революциях 1848-49 гг., о Парижской Коммуне и других произведениях, где показывали неустрашимый антагонизм между трудом и капиталом, способность пролетариата к организации и дисциплине, к развитию классового самосознания, солидарности, рост рабочего класса, связь с пролетарскими слоями, пролетарский интернационализм и др.^{103 104 105}. В этом обосновании преобладают именно объективные предпосылки социальной активности рабочего класса, которые действуют как бы автоматически; роль субъективного фактора (ориентаций, установок, мотивов, реальных действий), действительно, недостаточно учтена, вследствие чего и оказывается революционная миссия в определенной мере приписанной и фетишизированной.

На практике социальная активность рабочих не была автоматической функцией (производной) от состояния их положения, от исторических условий, не была «чисто классической».

Рабочие, как правило, выступали не в «чистом виде», а совместно с другими социальными группами, в т.ч. группами населения, в составе общих общественных движений, других образований (партий, профсоюзов). Классическим образцом революционного выступления рабочих, их прихода к власти, считается Парижская Коммуна. Однако в свержении буржуазного

¹⁰³ Маркс К., Энгельс Ф., Ленин В.И. О диктатуре пролетариата. М.: Политиздат, 1978..

¹⁰⁴ Маркс К., Энгельс Ф., Ленин В.И. О Парижской Коммуне. Сборник. М.: Политиздат, 1971.

¹⁰⁵ ВСЭ, третье издание. Т. 21. М, 1975. С. 309-310.

правительства рабочие выступали в составе Национальной гвардии; далее, в провозглашенной Коммуне из выбранных 86 человек рабочие составили «свыше 30» коммунаров (т.е. примерно треть); в состав Коммуны входило «более 30 интеллигентов (журналисты, врачи, педагоги, адвокаты и др.)». Коммуна, таким образом «представляла собой блок пролетарских и мелкобуржуазных революционеров». «С пестротой состава были связаны разногласия по ряду вопросов теории и практики»¹⁰⁶. В чем рабочие проявили свою отличительную силу, так это в организованности, решительности, упорстве, храбрости — истинно рабочих качествах. В революциях в России, как известно, рабочие тоже действовали совместно с другими группами трудящихся; Советы носили название «рабочих, солдатских и крестьянских депутатов»; интеллигенция не упоминается, но ее представители были активными участниками событий.

Воодушевлялись и руководствовались рабочие в основном идеологией, сформированной и привнесенной в их среду интеллектуалами. Они оказывались обычно в качестве энергетической составляющей общественных движений, при этом выступали преимущественно в протестной форме, в качестве разрушительной социальной силы. Ф.Энгельс писал, что рабочие уже в период чартизма сознавали: «...они составляют самостоятельный класс с собственными интересами, с собственным мировоззрением...»¹⁰⁷; и в то же время известно, что классовая идеология рабочего класса именно привносилась (через тот же «Манифест коммунистической партии» и другие программные документы, статьи, занятия в кружках, союзах и т.п.).

Не подтвердились положения о росте численности рабочего класса, его обнищании. Появилась известная тенденция сокращения численности рабочих ввиду уменьшения удельного веса индустриального производства и труда.

Весьма важное значение имело ослабление международной составляющей рабочего движения, интернациональной

¹⁰⁶ Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения, 2-е издание. Т.4. С. 463.

¹⁰⁷ БСЭ, т. 19. С. 205-207.

солидарности рабочих во второй половине 20 века.

Стоит заметить, что уже в 19 веке и в последующее время отмечалась склонность рабочего движения к тред-юнионизму, выражавшему насущные потребности (экономические интересы) рабочих как наемных работников. Выражением такой склонности, вероятно, можно считать и учреждение (в 1945 г.) Всемирной федерации профсоюзов.

Рабочий класс практически не имел возможности (опыта) реальной конструктивной деятельности (в т.ч. ввиду формализации его социально-политической роли в советских условиях). Властные структуры не признавали рабочих в качестве субъектов социально-политической жизни. Конструктивная роль рабочих осталась недостаточно верифицированной, признанной.

Таким образом, можно говорить о преувеличении марксистской концепцией социально-политической роли рабочего класса, придании ему некоторых несвойственных функций, мессианизма, особенно у последователей основоположников; отсюда завышенные ожидания относительно активности рабочих, а при поведении, не оправдывающем ожидания – разочарование в рабочем классе; на самом деле он достаточно активно проявлялся в своих истинных качествах. Отсюда, марксистская теория остается адекватной в той мере (в той части), в какой она отражает истинные место, роль, качества рабочих (главным среди которых являются «отверженное» (отчужденное) положение рабочих и их протест против этого).

Другие концепции показывают преимущественно редуцирование роли рабочих, рабочего движения.

Прежде всего, это взгляды об уменьшении численности рабочего класса как мировой тенденции, и отсюда редукции как производительной, так и социальной функции рабочего класса (вплоть до его исчезновения). Связывают это с изменением характера производства. Рабочие были основной производительной силой в индустриальном обществе. Информационное общество (в частности, по Г Маркузе) сокращает потребность в прежних типах трудящихся; рабочий класс оказывается на обочине современных общественных

процессов. По многим источникам, численность рабочего класса за последние 50 лет сократилась на 40 и более процентов¹⁰⁸. В России тоже в переходный период произошло значительное уменьшение численности промышленных рабочих, но здесь, как говорилось это было не показателем исторической тенденции, а результатом кризиса производства 1990-х гг. (особенно, промышленного), близорукой растраты человеческих ресурсов. Соответственно, и после этого, казалось бы, сокрушительного удара, корпус рабочих кадров, по данным Росстата, составлял в 2006 г. 44,1%, в 2010 г. – 41% занятых в экономике (всех рабочих; промышленных – меньше)¹⁰⁹. Таким образом, по крайней мере, в России говорить об исчезновении (и адекватности концепции исчезновения) рабочего класса нет оснований.

Далее говорят о сильной внутренней дифференциации, «структуризации» рабочего класса, нарастании различий внутриклассовых групп как по материальному положению, так и по характеру труда, производственно-социальному статусу, вследствие чего трудно говорить о едином рабочем классе (социальной группе). Дифференциацию по материальному положению показывает (хотя и не в полном объеме) и государственная статистика. Многообразные структуризации на примере украинского рабочего класса хорошо отразила Е.Симончук. Особенно значимо разделение рабочих на группы квалифицированного и неквалифицированного труда, «пролетариев», с низким уровнем квалификации и стратегиями пассивной адаптации, традиционных «рабочих», обладающих классовым сознанием и классовой солидарностью, «преуспевающих рабочих», которым присущ индивидуализм и поиски инновационных стратегий¹¹⁰. Называется дифференциация и по другим основаниям; в результате появляются новые категории работников, «новый рабочий класс» обладающий

108 Макарова М.Н. Особенности трансформации рабочего класса в условиях глобализации // Журнал социологии и социальной антропологии. 2007, том X, № 3.

109 Труд и занятость в России. Стат. сб. М.: Росстат, 2007. С.81-82

110 Симончук Е. Рабочий класс в Украине: тренды рекомпозиции структуры // Социология: теория, методы, маркетинг. 2006, № 2. С. 38-65.

высокой квалификацией и совмещающий черты (свойства) других профессиональных групп. В то же время можно отметить, что «рабочая аристократия» существовала и ранее (так же, как группы неквалифицированного труда); самое же главное состоит в том, что, по нашим результатам, дифференциация не оказывает того рокового воздействия на поведение рабочих, которое ей приписывают (например, на проявления солидарности); здесь «работают» другие факторы (например, рост индивидуализма).

Само понятие рабочего класса подвергается пересмотру, при этом в одном случае в сторону толкования пролетариата как нижнего слоя общества, обладающего низкой квалификацией и не способного влиять на общественные процессы; пролетаризация здесь означает переход к пассивной и бессознательной «массе»¹¹¹, в другом случае – о слиянии, рабочих с другими группами нижнего слоя социальной стратификации, образовании конгломератной группы, о которой говорилось выше.

Наряду со взглядами о снижении социальной активности рабочих, известны и противоположные, например, А. Турена, придающего рабочему движению авангардную роль и применяющего практические методы (активной социологии) для подготовки грамотных лидеров рабочего движения.

В период радикальных трансформаций 1990-х гг. российские рабочие проявили себя в основном в соответствии с названными чертами их действий. Они показали достаточно высокую социальную активность, но не были инициаторами перемен, оказались «разбуженными» волной активности общедемократического движения. Здесь ясно проявилось отсутствие прямой связи между положением социальной группы и ее общественной активностью; иногда связь выглядела обратной. Преобладали выступления рабочих в протестной форме, нередко они использовались как разрушительная сила относительно прежнего общественного строя; проявления конструктивных действий были редкими исключениями. Рабочие выступали,

¹¹¹ Цит. по Макаровой М.Н. Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2002.

как правило, в составе трудовых коллективов, разнородных по составу организаций (профсоюзов, прежде всего). Рабочий класс не выработал самостоятельно собственной стратегии (идеологии); вначале руководствовался прежней идеологией, а при ее разрушении очутился в ситуации идеологического (стратегического) вакуума. Международная солидарность относительно российского рабочего движения проявлялась лишь спорадически.

В итоге рабочие явились в основном не субъектами (со-субъектами), а объектами кардинальных преобразований.

Социальная активность российских рабочих в период радикальных трансформаций была обусловлена рядом специфических факторов, вследствие чего и сама приобрела специфический характер. Имели место зигзагообразность «кентавричность» изменений в производстве, в трудовых отношениях, что показано и в российско-канадско-германском исследовании трудовых отношений¹¹². Отсюда зигзагообразность и социальной активности рабочих; вначале они находились в противоречивой позиции борьбы против идеологии и строя, провозгласивших их гегемонами, далее рабочее движение диверсифицировалось и перешло в оппозицию к новому режиму (который поддерживало на предыдущем этапе). Оказывали влияние социальная инерция, менталитет советского времени, характерные черты которых состояли в нахождении в позиции ведомых, ожидающих изменений сверху, переносящих «временные тяготы переходного периода» (термин Л.Гордона) с нескончаемым терпением; соответственно, отсутствие опыта самостоятельной инициативной социально-политической (субъектной) деятельности. Рабочее движение начиналось с нуля, не «возрождалось», а фактически «рождалось заново». Наблюдалась покинутость рабочего движения интеллектуалами, политическими организациями; власть не подпускала рабочих как социальную группу к штурвалам государственного корабля.

¹¹² Становление трудовых отношений в постсоветской России. М.: Академический проект, 2004. С. 13-26.

В итоге они оказались в состоянии общей «задвинутости», отчуждения от общественной деятельности. В силу сопряжения социально-политико-экономических преобразований с глубоким экономическим кризисом, положение рабочих резко ухудшилось по всем параметрам, как абсолютно, так и относительно других социальных групп. Это сработало не столько как предпосылка (стимул) протестной активности, сколько как фактор подавленности в настроениях рабочих. Пропаганда, с одной стороны, единства интересов наемных работников и работодателей (особенно в условиях кризиса, «нахождения в одной лодке» - тонущем предприятии), с другой стороны, отчуждение от участия в управлении корпоративными организациями, плюс выпадение значительной части рабочих в безработные или проходные через состояние безработного, неполностью занятого, неуверенного в завтрашнем дне привели к деградации корпуса рабочих кадров, значительной их деморализации, росту индивидуализма, настроений отрицания коллективных форм действий (борьбы), «ухода в себя», в лучшем случае - к идеологии тред-юнионизма, к превращению «рабочего движения» в «движение рабочих» посредством переходов с одного рабочего места (предприятия) на другое для изменения таким способом своего положения, как бы «выскакивания из критической ситуации». Существенным специфическим моментом было преобладание активности в протестных формах, при этом демонстрационного, страдательного характера и, главное, в привязке к одной причине - задержкам заработной платы, что делало движение в известной степени ущербным. Значимым фактором было и разрушение базы индустриального труда, самой основы существования рабочих (эти моменты отражены и в нашем исследовании и монографии).

Все это и обусловило упомянутое нахождение рабочих в состоянии скорее объектов, чем субъектов российских трансформаций.

Рабочее движение, однако, не сошло на нет, рабочий класс не «исчез», не превратился в незначимую величину (социальную силу), как полагают некоторые авторы, принимающие во внимание

почти полное отсутствие в последнее время регистрируемых протестных выступлений (забастовок). Но протестные выступления не ограничиваются забастовками, имеют место другие формы протеста, не регистрируемые статистикой, не «замечаемые» СМИ, не доходящие до общественного внимания и не беспокоящие его. Рабочее движение, по нашей трактовке, находится в стадии потенциального социального конфликта, представляет собой латентную (потенциальную) социальную силу. Основаниями и чертами такого состояния являются сохраняющийся высокий уровень недовольства рабочих своим положением, другими сторонами жизни, артикулируемые ориентации на протестные действия (вместе с недовольством – потенциал протеста), способность рабочего движения к мгновенному, как бы внезапному проявлению (вспышке).

Вспышка имела место в 2006-2007 гг., в лице выступлений докеров Морского порта Санкт-Петербурга, рабочих завода Форда и др., привлечших внимание, взбудораживших общественное мнение. Эти выступления мы рассматриваем как проявления нового этапа рабочего движения в России. Его чертами являются протест на фоне (базе) относительной стабилизации производства, улучшения положения рабочих, грамотность, организованность, легитимность, использование законных методов, возможностей действий (в т.ч. использование современных средств коммуникации), предъявление существенных требований, задействование профсоюзных форм объединения, рабочей солидарности, в т.ч. международной, решительность, эффективность борьбы (более подробно см.)^{113 114}
¹¹⁵. В форме таких выступлений рабочие заявили о себе. Вероятно, этот опыт будет распространяться. Последним его проявлением,

113 Максимов Б.И. О чем говорят выступления рабочих завода Форда // Альтернативы, 2007, № 3. С. 98-104.

114 Максимов Б.И. Докеры открывают перспективу // Альтернативы, 2006. № 3. С. 117-131.

115 Максимов Б.И. Современный социально-экономический протест в сфере производства // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества. СПб., 2008. С. 510-517.

очевидно, следует считать протестные акции рабочих (вместе с другими работниками) пикалевских предприятий.

В настоящее время, очевидно, главное значение имеют два вопроса: место, роль рабочих в общественной жизни (развитии) в современных условиях и с точки зрения рабочего движения – его перспективы, задачи, стратегии.

Постановка этих вопросов связана, в свою очередь, с вопросом о том, чему посвящаются и должны бы посвящаться конференции о рабочих, на что направлены усилия ученых. Либо это юбилейные мероприятия, воспоминания о героической, конечно, истории действий наших рабочих, своего рода панихида по усопшем, либо разговор о живом общественном субъекте, попытки отрефлексировать (понять) его место, роль, проблемы в сегодняшней малопонятной ситуации, сыграть, по мере сил, роль интеллектуальной составляющей российского рабочего движения, которой ему так нехватает. Важно также понять сегодняшнее и перспективное (будущее) место рабочих с точки зрения общественной жизни в целом. Довелось побывать на юбилейных мероприятиях в Москве (в пятнадцатилетний юбилей, 2004 г.) когда даже два юбилейных съезда шли параллельно, поприсутствовать на двух банкетах и даже получить звание «Ветеран рабочего движения» (с соответствующим почетным знаком), юбилейную футболку и вообще-то пожалеть о затраченных энергии и средствах, которые можно было употребить, например, хотя бы на поддержание какой-нибудь протестной акции. Между тем сегодняшняя ситуация в рабочем движении сходна с таковой в 1989 – начале 1990-х в том смысле, что так же остро стоит вопрос о стратегии рабочего движения и требуются не только забастовки (акции), но и программные компоненты.

Довелось также быть на пикете горняков в Москве у стен Белого дома (на Горбатовом мосту) в 1998 г., когда родившееся рабочее движение, особенно шахтерское, имело уже опыт и, казалось бы, выработало представление о своем месте и целях своей борьбы. Пикетчики рассчитывали поднять всю Россию, в день икс объявить всероссийскую акцию протеста,

потребовать добровольной отставки президента и созыва учредительного собрания образца 1998 г. «Ну, а дальше что будем делать? – вопрошали мы. – Какую программу (какой наказ) вы зададите учредительному собранию?» – «Там посмотрим», – был ответ. Некоторые говорили: «Надо все менять», «Мы будем контролировать ситуацию». Но как? И на что менять? Судьба пикета, планируемых всероссийской акции, учредительного собрания и контроля ситуации со стороны шахтеров – известны и могут вызвать только вздох разочарования. Хотя, возможно, если бы была другая постановка целей, события развивались бы по-другому.

Итак, каковы же место, роль рабочих в сегодняшнем российском обществе? Если судить по СМИ, их (рабочих) как бы и не существует. Нацеленность образования, в т.ч. ЕГЭ, на поступление в вузы молчаливо предполагает, что в рабочие идти никому не нужно. Может быть, действительно, рабочие как социально-профессиональная группа просто исчезают или уже исчезли, вытесненные нанотехнологиями?

В объективном плане, с точки зрения развития (жизни) общества в целом, рабочие остаются одной из основных социальных групп, занимающей значимое место в социальной структуре (в стратификационных слоях, если угодно), имеющей законное право выражать, отстаивать свои интересы, в какой бы концепции рабочих не рассматривать; они составная часть населения, на благо которого в конечном итоге нацелены все преобразования (в демократическом обществе не должно быть изгойных, «задвинутых» социальных групп). Рабочее движение является, как говорилось, потенциальной социальной силой, которая может оказаться разрушительной, но и быть использованной в качестве конструктивного («здорового») оппозиционера, необходимого для нормального функционирования общественных систем, по крайней мере – в виде ограничителя, индикатора преобразований, о необходимости которых говорили реформаторы еще в начале 1990-х гг. Социальная активность рабочих имеет основания в массе проблемных вопросов, касающихся данной

социальной группы (например, участия в политической жизни), притом вопросов, не решаемых в традиционных формах, в институциональных структурах, требующих силовых методов, в т.ч. ввиду, по высказыванию лидера профсоюзов докеров МП СПб., постоянного нарушения законодательства в трудовых отношениях с наемными работниками со стороны работодателей. Это постоянная вынужденная позиционная война – по меткому выражению лидера. Такую войну ведут и рабочие завода Форда. Это как бы нормальное явление гражданского общества. Нормальна упомянутая роль рабочего движения в качестве оппозиционера, необходимого для функционирования общественных систем. Рабочим приходится быть протестным оппозиционером, но они могли бы быть и конструктивным со-субъектом, в частности, в форме участия в управлении в своих производственных организациях, где могут реализоваться их творческий потенциал и вноситься полезные усовершенствования. Российские работодатели испытывают буквально иррациональную нетерпимость к участию (рядовых) работников, экономическая эффективность которого, не говоря уже о функции гуманизации труда, признана и в капиталистическом мире (производстве).

Не надо забывать, что рабочие остаются существенной производительной силой, по удельному весу – самой многочисленной группой среди занятых в экономике, не теряющей значения и при ориентации (переходе) на инновационное развитие. По отзывам специалистов, без квалифицированных, умелых, искусных рабочих рук никакие (продуктные) инновации невозможны. Да и доля индустриального труда в российском производстве сегодня и в ближайшей перспективе остается достаточно высокой.

Таким образом, современное рабочее движение не является деструктивным элементом, оно – законное, нормальное явление гражданского общества. Его надо привлекать в качестве со-субъекта этого общества, проявлением чего служит конференция в Прокопьевске.

Положение о нормальности рабочего движения особенно важно. Нередко его рассматривают в качестве пугала, возмутителя

общественного спокойствия, потенциального разрушителя сложившихся порядков. Разумеется, оно может стать и таковым, если рабочие будут доведены до крайнего состояния. В нормальной же ситуации рабочее движение – как и другие общественные движения – индикатор перемен, оппозиционер, своего рода гарант демократических преобразований, как формулирует это Г.Я. Ракитская¹¹⁶. По-настоящему, его надо бы даже культивировать, как и новые профсоюзы, призванные осуществлять необходимые общественные функции.

С точки зрения самого общественного рабочего движения оно имеет перспективы в силу названных и других моментов. Уменьшение численности рабочих не означает, как отмечалось, их исчезновения. Рабочий класс уже одной своей массой будет оказывать влияние на общественную жизнь. К числу современных задач рабочего движения, как одного из общественных движений, можно отнести необходимость большей (классовой) идентификации, осознания себя в качестве специфической социальной группы, роста внутренней солидаризации, преодолевающей раздирающие дифференциацию, индивидуализм; одна из своеобразных задач – большее объединение с работниками интеллектуального труда, частью также находящихся в положении неопролетариата; с помощью данных групп – выработка современного представления (понимания) о месте, роли рабочих в обществе и в отношениях с работодателями, о классовых интересах, способах действий, в т.ч. коллективных действий. Актуальны также задачи создания рабочих организаций, выражающих интересы группы, координирующих ее действия (от стачкомов до политических партий); освоение опыта современного мирового рабочего движения; солидаризация с рабочими организациями других стран, активное проведение рутинной работы по защите насущных интересов рабочих (через колдоговора, другие соглашения, участие в разрешении персональных конфликтов и

¹¹⁶ Ракитская Г.Я. Состояние рабочего движения и перспективы России // Рабочая политика, 1995, № 2. С. 18-19.

т.п.). Особого активного внимания рабочих в настоящее время заслуживает проблема сокращения кадров в условиях (и под предлогом) финансового кризиса. Опыт, например, пикалевских предприятий показывает, что работодатели используют сокращения в качестве самого простого средства при том, что на деле имеются возможности обойтись без лишения людей рабочих мест, средств к существованию. Рабочие выступили – и возможности тут же нашлись. На Волжском автомобильном заводе, в Тольятти, где было объявлено о сокращении 36 тыс. работников, наверняка также имелись резервы занятости, не приводимые в действие потому, что это требует приложения усилий. Рабочие могли бы заставить работодателей, местные, региональные (да и государственные власти) использовать эти резервы. Увы, очевидно, для решения проблемы необходимо давление со стороны рабочих.

Хотели бы прокомментировать одну из названных задач – объединение с интеллектуалами. К сожалению, издавна приходится наблюдать отчуждение рабочих от «служащих», вплоть до полного отвержения последних как «дармоедов». Одно из проявлений розни – раздельное проведение конференций (совещаний) рабочих и интеллигенции (ученых) (можно надеяться, что данная конференция – счастливое исключение). Между тем без интеллектуальной составляющей рабочее движение слепо. Убедить в этом рабочих – полагаю, первая задача интеллектуалов (как сами рабочие убедятся?). Требуется «хождение интеллигенции в рабочий народ», по крайней мере, уделение ею достойного внимания «работягам» и, по крайней мере, сочувствующими, занимающимися рабочими, собравшимся на конференции. Работа может быть примитивной, например, кружковая, в форме обсуждения каких-то вопросов и т.п. Главное, чтобы были контакты. Взглянуть на рабочее движение трезво, по-современному, не заикливаясь на догмах, и вместе с тем – на взглядах об улетучивании рабочих. Да, формы труда меняются, соответственно в социально-экономическом плане группы отверженных трансформируются; но не исчезают. По крайней мере в России – пока не видно заката рабочего класса.

Одна из задач – обобщение арсенала современных средств, форм рабочей борьбы; и он богат, рабочие изобретательны. Например, на страницах «Альтернатив» рабочий-трамвайщик рассказывал, как в условиях, когда трудно провести забастовку, они сделали так, что утром, при разезде трамваев из парка, один трамвай сошел с рельс, встал поперек пути на выезде – и весь парк встал. А докеры просто отказались от сверхурочных – и порт был заблокирован неразгруженными вагонами.

В рамках (составе) вопроса о месте, роли рабочего движения в объективном и субъективном плане можно обратиться к подвопросу – в рамках какой концепции рассматривать рабочих сегодня. Этот вопрос сложен, требует отдельного рассмотрения. Можно только сказать, что в социологическом ракурсе применим полипарадигмальный подход, при котором используются различные концепции или их элементы для толкования, в данном случае – общественного рабочего движения с учетом изменений в производстве, обществе, самом рабочем классе. Сохраняют силу отдельные положения марксистской концепции, концепции «нового рабочего класса», его дифференциации, распада на различные группы, с одной стороны, и «расширения», с другой, включения в него представителей нижнего звена «белых воротничков». Общим моментом, пожалуй, является (за исключением позиции догматических марксистов) упор на собственные интересы класса (социальной группы), отрицание мессианских функций пролетариата на современном уровне развития обществ. Применима трактовка «неоклассичности» рабочего движения – сочетания классических и современных компонентов движения, плюс, существенной специфичности российского рабочего движения (например, его зигзагообразности).

Но как насчет реального существования рабочего движения? Рабочий класс есть, имеет законные основания для своего существования, выражения интересов, выполняет необходимые функции, но где реальные проявления социальной активности рабочих? Все данные как будто говорят об их отсутствии, на основании чего и делается вывод, что хотя субъект (актор)

и заслуженный, и могучий, но уже мертвый, а отдельные выступления рабочих это лишь последние судороги.

По нашей трактовке, рабочее движение, так же как и рабочий класс, не исчезло, живо. Во-первых, социальная активность рабочих не сводится к протестным формам и регистрируемым забастовкам, которые все рассматривают (как правило, неразборчиво сваливая в одну кучу забастовки и рабочих, и работников народного образования, здравоохранения; не говоря уже о том, как регистрируются забастовки). Во-вторых, проявления существуют, но не доходят до стадии регистрируемых акций (забастовок), «не замечаются» средствами массовой информации, не будоражат общественного внимания (например, упомянутые выступления докеров были весьма внушительными, но остались почти неизвестными даже в Петербурге; забастовка рабочих завода Форда прогремела потому, что стажировавшийся в Бразилии лидер понимал значение гласности протеста). В-третьих, по нашей трактовке рабочее движение в значительной своей части находится в стадии потенциального социального конфликта, представляет собой латентную (потенциальную) социальную силу; основаниями и чертами такого состояния являются упомянутые сохраняющийся высокий уровень недовольства рабочих своим положением, другими сторонами жизни, артикулируемые ориентации на протестные действия (готовность «принять личное участие в акциях протеста»). При этом некоторые выступления рабочих можно считать проявлениями нового этапа рабочего движения с его названными отличительными чертами. Правда, опыт не становится столь заразительным, как ожидалось, но он не пропадает даром. Стоит вспомнить события в Пикалево.

Итак, и реальная социальная активность рабочих имеется.

Ее перспективы не лучезарные, но они существуют. Сохраняют свою силу названные факторы сегодняшнего дня, можно их кратко повторить – значительная доля индустриального труда, потребность в рабочих и при инновационном развитии, масса вопросов, проблем, не решаемых в институциональных формах, вечные «жадность» (по выражению Путина), производ

собственников и необходимость позиционной войны с ними, субъективная, потенциальная готовность рабочих к протесту (в 2008 г. на уровне в 28%). При этом действия рабочих постепенно будут становиться похожими на докерские, фордовские (докеры, между прочим, используя помощь даже иностранных экспертов, показывали экономическую эффективность и выгоду для работодателей повышения заработной платы рабочим) Докеры подчеркивали свое стремление к отношениям социального партнерства, которые, в принципе, могли бы позволить состыковывать интересы рабочих и работодателей и без дорогой для обеих сторон позиционной войны.

Библиография

1. Mandel D. The Former "State Socialist" World. Black Rose Books. Montreal/New York/London. 1996. P. 32-33.
2. Александров Ф.О., Пистоленко И.Г. Социально-трудовой конфликт: смысл, значение, институты урегулирования // Конфликтология, 2004, № 1. С. 86-87.
3. Аргументы и факты. 2009, № 24. С. 9.
4. Баландин А.М. Социологический портрет безработного // Российское общество и социология в 21 веке. М.: Альфа-М, 2003. Т.1.С. 392.
5. Большой толковый социологический словарь (collins). Том 2. М.: Вега-Аст, 1999. С. 118.
6. Борисов В.А. Забастовки в угольной промышленности (анализ шахтерского движения за 1989-99 гг.). М.: ИСИТО, 2001. С. 66.
7. Борисов В.А. Шахтеры в рабочем движении // Текущий исторический момент: идеологии и стратегии общественного движения. М.: ИППС, 1997. С. 33.
8. БСЭ, третье издание. Т. 19. М., 1975. С. 205-207.
9. БСЭ, третье издание. Т. 21. М., 1975. С. 309-310.
10. 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. 53-66.
11. Вестник общественного мнения. 1997. № 2. С.102
12. Вестник общественного мнения. 1998. № 5. С.93.
13. Вестник общественного мнения. 2004. № 3. С. 85, 90.
14. Вестник общественного мнения. 2006. № 3. С. 83-85.
15. Вестник общественного мнения. 2007. № 2. С. 104; № 4, с. 85..
16. Вестник общественного мнения. 2008. № 3. С. 94.
17. Воейков М.И. Рабочее движение в системе общественных отношений постсоветской России // Рабочий класс и рабочее

- движение в России в условиях радикальных трансформаций. Под общ. ред. Д.В. Воронина. Томск: Изд-во НТЛ, 2009. С. 32-43.
18. Воейков М.И. Споры о социализме. М.: Эконом. Демократия, 199. С. 40-43. 128
 19. Воробьева О. Промышленный Урал: кадровые барьеры на пути экономического роста // Персонал микс. 2007, № ¾. С. 16-18.
 20. Выбраться с «Болотной» // Российская газета, 16 декабря 2011 г. № 284(5660). С. 1, 3.
 21. Выжutowич В. Пикалевский синдром // Российская газета, 10 июня 2009 г. С. 3.
 22. Выписка из протокола совместного заседания комиссии по предотвращению возможных кризисных явлений в сфере экономики и финансов Ленинградской области и рабочей группы по разработке и реализации мероприятий, направленных на стабилизацию деятельности ЗАО «Пикалевский цемент, «БазэлЦемент-Пикалево» и «Метакхим». 5 марта 2009 г.
 23. Гелета И.В. Рынок труда и социально-экономическое поведение: опыт социологических исследований // Рос.общ-во и социология в 21 веке. М.: Альфа-М, 2003. Т.1. С. 390-391.
 24. Герчиков В. И. От социального планирования - к управлению персоналом: развитие прикладной промышленной социологии в России. Дисс. д-ра социол. наук. Новосибирск, 1997. С. 63.
 25. Гидденс Э. Социология. М.: Эдиториал УРСС, 1999. С. 210.
 26. Гордон Л.А. Очерки рабочего движения в постсоциалистической России. М, 1993. С. 30, 58.
 27. Грибач К.В., Каныгина А.В. Золотой фонд предприятия: как повысить «пробу»? Персонал микс. 2007, № ¾. С. 19-22.
 28. Дело. 2004, № 14 (322) (19 апреля 2004 г.). С. 7.
 29. Докер. 2004, № 9, С. 1.
 30. Докер. 2005, № 4 (151), С. 3-4.
 31. Докер. 2005. № 18 (165), С. 1.
 32. Докер. 2005. № 8 (155). С. 3.

33. Доклад о результатах опроса о состоянии социально-трудовой сферы предприятий машиностроения Самарской области в 1-м кв. 2000 г. Самара, СамГУ, 2000. Рукопись. С. 35.
34. Домье В. Рабоче-крестьянская самоорганизация и большевистская власть 1917-1921 гг. // Рабочий в XX веке: Российский опыт. Под ред. Д.О Чуракова. М.: КомКнига, 2005. С. 22.
35. Единство. 2004. № 7 (304). С. 12.
36. Единство. 2006. № 7 (328). С. 14-17.
37. За рабочее дело. 2004, № 9 (143). С. 4.
38. Забастовки 1989-1993 гг. в России (социологический аспект). Под ред. проф. Зайцева А.К. Калуга: Калужский институт социологии, 1996. С. 10, 19.
39. Заславская Т.И. Социальная трансформация российского общества: деятельностно-структурная концепция. М.: Дело, 2002. С. 377-381, 455, 463.
40. Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества. М.: Дело, 2003. С. 187-188.
41. Здравомыслова Е.А. Парадигмы западной социологии общественных движений. СПб.: Наука, 1993. С. 16-19,, 23-26, 31, 69, 142-143.
42. Золотов А. В. Как повысить конкурентоспособность предприятия // За рабочее дело. 2005. № 8 (155), С. 3.
43. Иванов В.Н. Приватизация: итоги и перспективы (по результатам одного исследования) // СОЦИС, 2007, № 6. С. 49-51.
44. Информационное письмо о Всероссийской научно-практической конференции «Современное общество и труд», 28-29 ноября 2013 г.
45. Кацва А.М. Забастовки и другие формы коллективного протеста трудящихся в России в 1997 г. // Альтернативы. 1998. № 2. С. 65.
46. Кацва А.М. Социально-трудовые конфликты в современной России: истоки, проблемы и особенности. М.: Летний сад, 2002. С. 99.
47. Коробков Ю.Д. К вопросу об особенностях формирования

горнозаводских рабочих Урала в пореформенный период // Рабочий в XX веке: Российский опыт. Под ред. Д.О Чуракова. М.: КомКнига, 2005. С. 7-21.

48. Красное Сормово, 2005. № 2 (11). С. 4.
49. Кузнецова Л. Л. Почему кадры становятся дефицитными? Персонал микс, 2007, № ¾. С. 12-13.
50. Логвинова Н.Ю. Н.Ю. Социально-психологическое исследование украинских безработных // Рос. общ-во и социология в 21 веке. М.: Альфа-М, 2003. Т.1. С. 393-394.
51. Макарова М.Н. Образовательный потенциал рабочих: проблемы воспроизводства. Ижевск: Издательский дом «Удмуртский Университет», 2003 С. 100-101.
52. Макарова М.Н. Особенности трансформации рабочего класса в условиях глобализации // Журнал социологии и социальной антропологии. 2007, том X, № 3.
53. Максимов Б. И. Классовый конфликт на Выборгском ЦБК: наблюдения и анализ // СОЦИС, 2001, № 1. С. 35-46.
54. Максимов Б.И. Рабочие в реформируемой России, 1990-е – начало 2000-х годов. СПб.: Наука, 2004. С. 76.
55. Максимов Б.И. Завод «Арсенал»: затяжное противостояние, или о роли свободного профсоюза в трудовых отношениях 90-х годов // Солидаризация в рабочей среде: социальное и индивидуальное. М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998. С. 21-35.
56. Максимов Б.И. Новые реалии и новые идеи в социально-трудовой сфере, положении рабочих // Общество и социология: новые реалии и новые идеи. Труды Первого Всероссийского социологического конгресса. Санкт-Петербург, 2002. С. 137-138.
57. Максимов Б.И. Рабочий класс, социология и статистика // СОЦИС, 2003, № С. 37-46.
58. Мандель Д. Возможности и условия рабочего контроля в свете исторического опыта. Трудовая демократия. Выпуск 24. М.: ИППС, 1999.
59. Мандель Д. Революция, контрреволюция и рабочий класс России. М.,, 1997. Препринт. С. 2-3.

60. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения, 2-е издание. Т.4. С. 463.
61. Маркс К., Энгельс Ф., Ленин В.И. О диктатуре пролетариата. М.: Политиздат, 1978..
62. Маркс К., Энгельс Ф., Ленин В.И. О Парижской Коммуне. Сборник. М.: Политиздат, 1971.
63. Мониторинг социально-трудовой сферы промышленности Самарской области. 1 кв. 2001 г., 2003. Доклады (рукописные). СамГУ, 2003.
64. Новая газета. 2009. 08.06.
65. Новиков В. Пикалевский узел // Невское время, 5 июня 2009 г. С. 1,3.
66. Новиков С. Машиностроение, строительство, ЖКХ: рост зарплат продолжается // Персонал микс. 2007, № ¾. С. 14-15.
67. Олимпиева И.Б. Российские профсоюзы в системе регулирования социально-трудовых отношений: особенности, проблемы и перспективы исследования. Серия «Научные доклады: независимый экономический анализ», № 216. Москва, Московский общественный научный фонд; Центр независимых социологических исследований, 2010. С. 133-136.
68. Письмо зам. министра регионального развития РФ С.И. Круглика в Правительство Российской Федерации. 06.03.2009.
69. Проблемы труда, трудовых отношений и качества жизни. Сб. материалов конференции. Самара, 2007. 386 с.
70. Рабочий класс и рабочее движение в России в условиях радикальных трансформаций. Материалы Всероссийской научной конференции, г. Прокопьевск, 24-25 сентября 2009 г. /под общ. ред. Д.В. Воронина. Томск: Изд-во НТЛ, 2009. 268 с.
71. Ракитская Г.Я. Состояние рабочего движения и перспективы России // Рабочая политика. 1995. № 2. С. 18-19.
72. Российский статистический ежегодник. Стат. сб. 1996. Стат. сб. М.: Росстат, 1996. С. 84, 86.
73. Российский статистический ежегодник. 2000. С. 165-157.
74. Российский статистический ежегодник. 2006. С. 391-433.
75. Российский статистический ежегодник. 2008. С. 387-429.
76. Российский статистический ежегодник. 2011. С. 124,126, 133-

135, 149, 224.

77. Симончук Е. Рабочий класс в Украине: тренды рекомпозиции структуры // Социология: теория, методы, маркетинг. 2006, № 2. С. 38-65.
78. Смолин О. Демократический социализм 21 века: надежды и преграды // Альтернативы. 1998., № 2. С. 4-18.
79. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2004. Стат. сб./Росстат.-М., 2004. С. 128.
80. Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества. Сб. материалов конференции. Санкт-Петербург, 2008. 676 с.
81. Социологический энциклопедический словарь. / Ред.-коорд. Г.В. Осипов. М.: Норма, 1989. С. 284.
82. Становление трудовых отношений в постсоветской России. М.: Академический проект, 2004. С. 13-26.
83. Стенограмма мероприятия «Вопросы Президенту» (в телепередаче от 16 апреля 2013 г.).
84. Стрелков Ю.П. Противостояние в Пикалево завершено? Победа народа, профсоюза, справедливости! // Площадь Труда, 11 июня 2009 г.
85. Стрелков Ю.П. Там же.
86. Телескоп. 2006, № 4. С. 32-38
87. Темницкий А.Л. Традиции и инновации в трудовой культуре российских рабочих // Традиции и инновации в современной России. Социологический анализ взаимодействия и динамики. М., РОССПЭН, 2008.
88. Тимофеев Е.П. Беречь здоровье // Народная правда. 2004., № 124. С.3.
89. Тихонов А.А. Обладает ли запасом прочности уровень жизни россиян // СОЦИС, 2007, № 1. С. 85.
90. Травин Д. На недельку до второго я заеду в Пикалево // Новая газета, 08.06.2009. С. 16-17.
91. Труд и занятость в России. Стат. сб. Госкомстат России. М., 1999. С. 316, 319.
92. Труд и занятость в России. 2001. С. 67, 261.
93. Труд и занятость в России. Стат. сб. Росстат. М.: Росстат. 2005.

- С. 461, 463, 475, 484.
94. Труд и занятость в России. 2006. С. 392-393.
 95. Труд и занятость в России. 2007. С.81-82
 96. Труд и занятость в России. 2009. С. 77, 301, 358.
 97. Трудовые отношения на предприятиях с иностранным участием. СПб.: Социологическое общество им. М.М.Ковалевского, 2000. С. 117-178.
 98. Трушков В.В. Современный рабочий класс в зеркале статистики // СОЦИС, 2002, №3. С. 45-51.
 99. Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2002.
 100. Черных А.В. Рынок рабочих профессий: кадровый голод усиливается // Персонал микс, 2007, № ¾. С. 9-11.
 101. Чураков Д.О. Разлом: рабочий протест в годы гражданской войны // Рабочий в XX веке: Российский опыт. Под ред. Д.О Чуракова. М.: КомКнига, 2005. С. 41-43.
 102. Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. Информационный бюллетень. М.: Аспект-Пресс.1993, № 1, с. 67;
 103. Экономические и социальные перемены. 1995, № 2. С. 79.
 104. Экономические и социальные перемены. 1998, № 1. С. 69.
 105. Экономические и социальные перемены. 1999, № 1. С. 65, 70; № 3. С. 77.
 106. Экономические и социальные перемены. 2000, № 1. С. 69.
 107. Экономические и социальные перемены. 2001, № 1. С. 65-66.
 108. Экономические и социальные перемены. 2002, № 1. С. 70.
 109. Экономические и социальные перемены. 2003, № 1. С. 94.

Приложение

Предложения по возрождению корпуса рабочих кадров

Работа выполнена в соответствии с «Техническим заданием» на выполнение НИР по разработке концепции государственной политики в сфере труда и занятости населения с 2008г., подготавливаемой Комитетом по труду и занятости Администрации Санкт-Петербурга. По разделу проведен анализ ситуации в сфере труда и занятости рабочих кадров С. Петербурга, выявление проблемных составляющих ситуации, рисков, изучены доступные статистические и исследовательские данные, выполнен анализ комплекса различных документов по рассмотренным вопросам (постановления, законы Правительства СПб. и РФ, программы, касающиеся сферы занятости, концепции социально-экономического развития Петербурга на перспективу и др.), сформулированы основные принципы кадровой политики относительно рабочих, цели и задачи государственной политики в сфере труда и занятости касательно рабочих кадров, намечены механизмы реализации задач, конкретные мероприятия в составе государственной политики в сфере труда и занятости, ожидаемые результаты.

I. Общие положения, основные принципы касательно рабочих

1. Основания для внимания. Среди всех социально-профессиональных групп работающих особого внимания заслуживают рабочие, соответственно, и их рабочие места, условия труда на этих местах, содержание деятельности в сфере труда.

Первым основанием является наибольшая относительно

численность данной социально-профессиональной группы, ее сквозной характер (присутствие почти во всех сферах труда, производства, экономики), соответственно, важность для осуществления производства. Санкт-Петербург остается в настоящее время центром концентрации промышленности, где основной рабочей силой являются именно рабочие.

Второе основание – наибольшая проблемность данной группы и, соответственно, сферы труда рабочих. Фактически все проблемы сферы труда и занятости (проблемные блоки в «матрице») – это проблемы, прежде всего рабочих профессий. К ним относятся дефицит кадров, их постарение, разрушение системы профессиональной подготовки, низкий уровень квалификации, качества работников по другим параметрам – стабильность, дисциплинированность, заинтересованность в труде, готовность к инновационному развитию и др. Рабочие оказались социально-профессиональной группой, наиболее пострадавшей от кризиса производства. При этом проблемность в отдельных случаях оказывается (выглядит) весьма трудноразрешимой (например, дефицит, привлечение местных трудресурсов). Так же проблемными и трудноразрешимыми оказываются отдельные вопросы в сфере труда – трудность преодоления тяжелого, монотонного, неквалифицированного труда, вредных и даже опасных условий, вывода старых промышленных производств, повышение престижа труда рабочих и т.п.

Третье основание для особого внимания – специфичность социально-профессиональной группы, труда рабочих по многим параметрам – профессиональной подготовки, содержания, характера труда, его условий, оплаты, возможностей профессионального роста, социального престижа, социального статуса в целом (например, проблема дефицита кадров актуальна в первую очередь для рабочих). Следует учитывать и социальные стереотипы, традиции, установки, складывающиеся в рабочей среде (например, пьянство, «пофигизм» и т.п.). Одна из известных специфических черт группы рабочих – большая потенциальная способность и готовность их к протесту,

организованным или стихийным протестным выступлениям вплоть до разрушительных. Эта особенность не может быть проигнорирована, служит одним из главных оснований повышенного внимания к положению, состоянию рабочих.

2. Методические подходы. Сферы труда и занятости в целом и рабочих в т.ч. необходимо рассматривать во взаимодействии друг с другом ввиду их взаимосвязи в реальности, при этом начинать надо со сферы труда, ибо она имеет определяющее значение; на практике рассматривают занятость, приспособлявая ее к сфере труда и не регулируя сферу труда. Но при таком подходе нередко оказывается, что приспособление занятости имеет свои пределы, например, не удастся за счет манипуляций только с кадрами преодолеть их дефицит, в т.ч. найти работников на наиболее тяжелые, непрестижные виды труда; состояние занятости начинает воздействовать на сферу труда, требовать изменений последней.

Второй момент в подходах – необходимо взаимодействие (не противостояние, игнорирование, подавление) и участие, включение всех субъектов социально-трудовых отношений – органов власти, работодателей, наемных работников в лице профсоюзов, неорганизованных групп работников. Особенно важно придание нормального, рабочего статуса представительству наемных работников, вовлечение в деятельность рабочих, которых обычно игнорируют, спохватываются лишь при появлении протеста. Должен действовать, как минимум, «трехсторонний стол», а лучше – «четырёхсторонний», где четвертую сторону представляют, наряду с профсоюзами, сугубо рабочие организации или просто группы рабочих.

При этом недостаточно сказать (провозгласить) «взаимодействие», «участие», «включение» субъектов социально-трудовых отношений, необходимо определить характер их взаимодействия, соотношение прав и обязанностей, распределение мероприятий и ответственности за них. Если, как сказано в «Техническом задании», «объектами воздействия государственной политики являются органы государственной власти, трудоспособные граждане и работодатели...», требуется

конкретизировать объектно-субъектные отношения, в частности – роль главного субъекта государственной политики.

Один из специфических моментов в подходах к проблеме рабочих кадров – одновременное как обеспечение рабочих мест соответствующей рабочей силой, так и сокращение числа неперспективных для города рабочих мест, решение проблемы (двумя) встречными путями.

Желателен кардинальный, системный подход, не «латание дыр», «тушение пожара» и т.п., которые обычно применяются. Например, при преобразованиях производственных организаций иметь в виду и место их расположения, и характер производства, и наличие кадров, и значение для города, а также с точки зрения работников; при совершенствовании занятости решать задачи и дефицита, и стабильности, и качества работников, иметь в виду демографические проблемы города и т.д. Отсюда, указанные в «проблемных блоках» задачи надо решать взаимосвязано, начиная от демографических аспектов, через подготовку, обучение к преобразованиям в системе рабочих мест, развитию кадрового потенциала предприятий, используя трудовую миграцию, к совершенствованию трудового законодательства.

В связи с системностью, необходим и долговременный (длительный) характер мероприятий, работы по программе совершенствования сфер – труда и занятости ввиду медленности, долговременности изменений (преобразований) характера производства, времени подготовки профессионалов, их адаптации, роста квалификации и т.п. (например, по отзывам экспертов, для формирования квалифицированного фрезеровщика, способного к обработке сложных поверхностей турбинных лопаток, необходим, после времени обучения, стаж практической работы до 8 лет).

Один из принципов, провозглашенный и в нерассматриваемой концепции, необходимый здесь – приоритетное внимание к местным, собственным ресурсам, силам, возможностям как в сфере труда, так и занятости (например, использование передислокации существующих предприятий, регулирование размещения новых предприятий, вовлечение в число занятых в

экономике «невидимых безработных», неполностью занятых и т.п.).

Политика в сфере труда и занятости должна иметь активный, не пассивно-выжидательный, приспособительный характер (например, не ожидание прибытия в город кадров, стихийной структурной перестройки производства, а активный поиск, привлечение, подбор кадров, воздействие на вложение инвестиций, размещение предприятий и т.п.). Комитет по занятости населения практикует именно такой стиль работы.

Принципиально важными чертами концепции и последующей из нее политики в сфере труда и занятости представляются их публичность, известность, прозрачность, как сейчас говорят, доступность участия населения, рабочих, заинтересованность их в политике, положительное, активное отношение к ней (т.е. избегание сугубо административного характера, привнесение элементов общественной деятельности).

II. Ситуация в сфере труда и занятости рабочих С. Петербурга, проблемные ситуации и риски

Ситуацию в сфере труда и занятости относительно рабочих в целом можно охарактеризовать как достаточно проблемную. При этом проблемность обусловлена как состоянием сферы труда, рабочих мест, так и сферы занятости, воспроизводства собственно кадров, а также соотношением сфер, потребностей производства, с одной стороны, и наличия соответствующих кадров, с другой. Проблемными оказываются и отдельные аспекты ситуации.

1. В проблеме **сбалансированности спроса и предложения рабочей силы**, первоочередной для петербургской экономики, относительно рабочих дело выливается в дефицит рабочих кадров (который в конце 1990-х сменил относительный избыток), дефицит общий, структурный, по отдельным профессиям, отраслям, особенно специальностям квалифицированного труда в промышленности. Работодатели, специалисты по занятости постоянно говорят о «голоде на рабочие профессии». Дефицит

по заявленной предприятиями потребности в работниках относительно невелик, составлял, например, в середине 2010-х около 55 тыс. человек (или вакансий), примерно 2 % от занятых в экономике. На самом деле он, вероятно, значительно выше; не все вакансии заявлены, недостаток кадров закрывается переработками, временной и нелегальной занятостью. Для сравнения, в дореформенный период дефицит рабочих доходил до 8-10 % в целом и до 20 % по отдельным специальностям (например, станочников). Остроту дефициту в настоящее время придают нехватка именно квалифицированных, трудно замещаемых, кадров и проблемность источников пополнения, подготовки по рабочим профессиям, вследствие чего дефицит становится хроническим, трудно устранимым.

Следует отметить и позитивные функции дефицита кадров, в т.ч. с точки зрения работников. Он является стимулом для внедрения трудосберегающих технологий, ликвидации непривлекательных рабочих мест, повышения цены труда, улучшения его условий, совершенствования кадровой политики и др. Ввиду этого можно, вероятно, говорить об оптимальной величине дефицита, определяемой эмпирическим путем.

2. В проблеме **взаимосвязи рынка труда и профессионального образования**, относительно рабочих главную трудность составляет недостаток контингентов для обучения по рабочим специальностям. На первый взгляд, дело заключается в недостаточной ориентации учреждений начального профессионального образования на подготовку квалифицированных рабочих, что, в свою очередь, было обусловлено отсутствием заказа в период кризиса производства. В определенной степени так и происходило; к 2006 г. число учебных заведений данного образования сократилось более чем вдвое, выпущено квалифицированных рабочих 16,5 тыс. при 50,4 тыс. в 1990 г. Однако в настоящее время дело не столько в ориентациях профучилищ на более модные профессии, сколько в нежелании молодежи, выпускников петербургских школ идти в рабочие, и вообще в уменьшении их числа, в т.ч. в соотношении с предлагаемым числом мест для поступающих

в вузы. Как известно, число таких мест в вузах сравнялось с количеством выпускников школ. Существенную роль играет ориентация всей системы школьного образования на подготовку (в т.ч. психологическую) именно к поступлению в вузы, чему способствует и внедряемый ЕГЭ. Профучилища вынуждены комплектоваться в основном за счет приезжих или местных с невысоким уровнем общеобразовательной подготовки (и, вероятно, способностей). Подготовка кадров на предприятиях не решает проблему, т.к. последние сталкиваются с тем же недостатком претендентов на рабочие профессии и не могут обеспечить высокий уровень подготовки.

3. Таким образом, проблемная ситуация профессиональной подготовки кадров рабочих оказывается связанной с **проблемой резкого падения престижа, привлекательности труда по рабочим профессиям**, а это, в свою очередь, обусловлено разрушением прежнего социального статуса социально-профессиональной группы рабочих, относительным снижением уровня оплаты труда данной рабочих, общим социально-экономико-политическим «задвиганием» социально-профессиональной группы рабочих. Это особенно характерно для Петербурга, движущегося в сторону города с преобладанием населения с высшим образованием. И этим в значительной степени обусловлен и общий дефицит рабочих кадров, а также снижение качества «человеческого материала» по рабочим специальностям. Данная проблема представляется наиболее трудно разрешимой, отсюда, требующей первоочередного внимания.

4. **Демографическая ситуация**, особенно проблемная для Петербурга, имеет наибольшую остроту относительно воспроизводства корпуса рабочих кадров, социально-профессиональной группы рабочих. Падает династическое воспроизводство рабочих; вследствие уменьшения числа вступающих в (трудовую) жизнь повышаются их возможности получения высшего образования, (трудовой) деятельности в непроизводственных сферах (торговли и др.), как бы минуя пребывание в статусе «синего воротничка», «тегемона»

общественной жизни, которое (пребывание) для многих было вынужденной или первой ступенькой в профессиональной карьере.

5. Упомянутыми моментами обусловлена следующая проблема – **качества работников, в данном случае – рабочих.** Налицо противоречие. Модернизация производства, его ориентация на инновационное развитие повышают требования к качеству рабочих, притом не только в плане сугубо профессиональной подготовки, но и таких характеристик как добросовестность, ответственность, дисциплинированность, стабильность, отношение к труду в целом; в то же время качество корпуса рабочих кадров падает практически по всем названным характеристикам. Один из параметров ухудшения качества – постарение кадров. Наряду с беспокойством по поводу дефицита кадров, работодатели высказывают жалобы на низкое качество рабочих, невозможность найти «мастеров своего дела». Дефицит оказывается прежде всего дефицитом именно «рабочих-мастеров». Низкое и даже ухудшающееся качество рабочих кадров обусловлено уже названными факторами (в рабочие идет не лучшая часть работников, уменьшение удельного веса прошедших систематическое, полноценное обучение (да и отставание обучения), незаинтересованное, неуважительное, отчужденное отношение к своему труду, как делу своей жизни, в т.ч. в связи с неуважительным общим, общественным отношением к нему, отсутствие ориентации на повышение квалификации). Значительная часть рабочих приобрела повышенную подвижность, решает свои проблемы путем переходов на другое место (предприятие), превратившись как бы во «временных» работников. Потенциальная текучесть доходит до 40%, реальная сменяемость – до 35-45-50% и более (по разным отраслям).

6. Одна из главных и тяжелых проблем сфер труда и занятости в СПб. – **перестройки (структурной) производства, сферы собственно труда, структуры, качества рабочих мест.** Как отмечалось, на практике превалирует внимание к занятости, воспроизводству кадров (рабочей силы), обеспечению

ими существующего производства, в т.ч. «новых крупных инвестиционных проектов». Сказывается, вероятно, своего рода фетишизм, инерционное придание доминирующего значения производству, к которому человеческий элемент (здесь в виде трудовых ресурсов, рабочей силы) – «прикладывается». Между тем подход, особенно в Петербурге, должен быть обратным. Исходить надо из потребностей населения, наличия, структуры, качества, запросов работников, в т.ч. и рабочих. Главными задачами и целями при таком подходе становятся развитие человеческого, в т.ч. профессионально-экономического потенциала жителей, обеспечение их подходящей работой, с достойной оплатой труда, благоприятными условиями, возможностями профессионального роста, реализации личности, раскрытия и развития способностей, в т.ч. в социальных аспектах, неразрывно с вязанных с трудом, производственной организацией. Сферу труда надо приспособлять к трудовым ресурсам, а не наоборот. Проблему занятости (дефицита) надо начинать решать с уменьшения спроса на рабочую силу, особенно – неквалифицированную.

В Петербурге это касается прежде всего старых производств, предприятий, доставшихся от Петербурга как индустриального центра. Именно там имеет место концентрация рабочих мест для рабочих (и потребность в них). Вопросы их модернизации, реконструкции, вывода или ликвидации не новы. Однако в программах развития рынка труда, содействия занятости, территориального развития, как федерального, так и городского уровней, много говорится о профессиональном образовании, повышении мобильности рабочей силы, стимулировании экономической активности населения, привлечении иностранной рабочей силы и т.п. (даже «профилактике производственного стресса среди работников»), а со стороны производства лишь о «повышении качества рабочих мест» предполагающем улучшение условий труда, рост заработной платы, предоставление «социального пакета», но никак не о решительной перестройке устаревшего производства. Вероятно, программы реконструкции существуют, но сами по себе, отдельно (и независимо) от рынка

труда. Курс на инновационное развитие остается, видимо, лишь декларацией.

Для Петербурга в последнее время, парадоксальным образом, проблемным оказалось не только старое, но и новое производство, упоминаемые «новые крупные инвестиционные проекты». Примером служат поселяющиеся в СПб. заводы крупных автомобилестроительных ТНК (рассмотрены далее). Здесь дело тоже касается прежде всего кадров рабочих. Такого рода проекты не только не решают задачи превалирования высокотехнологичного производства, сбалансирования спроса и предложения на рабочую силу, но и усугубляют проблемы. Можно понять усиление роли СПб. как транспортного узла, но его превращение в «автомобильный Детройт»...

7. Проблема источников пополнения трудовых ресурсов актуальна прежде всего для рабочих, ибо именно для привлечения их приходится изыскивать (использовать) различные источники комплектования. Источников достаточно много, они известны, активно разрабатываются службой занятости населения. Проблема состоит не только в раскрытии новых источников, но и в анализе существующих, определении их возможностей («запасов»), эффективности по многим критериям, относительной значимости (приемлемости, пригодности) источников, их оптимальной организации. Учитывать при этом необходимо два главных критерия: результативность для производства и значение для города как поселения, для его населения. Критерии – не однозначно совпадающие. Например, даже набор рабочих из выпускников местных школ неоднозначен – отнимается от тех, кто мог бы пойти получать высшее образование и придти на тот же завод в качестве инженера. Для первого источника – из местных – главная проблема – его полное раскрытие, нахождение претендентов на места для рабочих, их привлечение (и адаптация на производстве). Для приезжих, в т.ч. трудовых мигрантов, главные проблемы – целенаправленный поиск, нахождение, привлечение и укоренение не только на производстве, но и в городе. Проблемы приезжих рассмотрены далее, здесь отметим только, что требует анализа соотношение

между источниками и пути организации (реорганизации) потоков труд. ресурсов, особенно – координации деятельности служб, занимающихся регулированием, «заземлением» потоков.

8. В проблеме **трудоустройственной миграции** относительно рабочих можно выделить три аспекта: привлечение (информирование, набор) иностранной (иногородней) рабочей силы, профессиональное обучение (подготовка) привлеченных кадров, обустройство (поселение, укоренение) приезжих работников в городе. Трудовая миграция, понятно, является необходимой для Петербурга ввиду невоспроизводства рабочих кадров собственными силами; она необходима также для пополнения убывающего населения. В виду этого процессы трудовой миграции заслуживают оптимизации; все три аспекта требуют организационных усилий. На практике, однако, процессы оказываются стихийными или регулируемые лишь в ограничительном плане. Комитет занятости населения практикует информирование, активное привлечение потенциальных мигрантов из других регионов, но лишь в отдельных из них. Работодатели принимают в этой деятельности незначительное участие. Мигранты из стран СНГ совершенно не охвачены названной работой. Профессиональная подготовка осуществляется частично через учреждения начального профессионального образования, в основном же – непосредственно на производстве, при этом не через учебные курсы, а прямо в работе; уровень подготовки низкий. Обустройством, укоренением мигрантов (тем более – эмигрантов) практически никто не занимается. Существует скорее практика обратной направленности. Данные одного социологического исследования (диссертационного) на примере эмигрантов из Украины в Россию (в т.ч. в Петербург) показывают, что усилия административных органов направлены фактически на затруднение въезда работников, работодатели настроены на использование приезжих с наименьшими затратами и на использование неквалифицированных рабочих мест, сами мигранты (эмигранты) ориентированы на временное пребывание в городе, примирение со скверными условиями труда и проживания.

Вследствие всего этого и процветает нелегальная миграционная занятость. Вся миграция при такой постановке дела оказывается весьма паллиативным способом решения проблемы трудовых ресурсов, никаким – проблемы пополнения населения.

9. В проблемной ситуации кадрового обеспечения новых крупных инвестиционных проектов заслуживает особого внимания обеспечение **кадрами рабочих крупных предприятий с участием иностранного капитала**, поселяющихся в Петербурге или его окрестностях. Как правило, это предприятия финишного, «отверточного» производства; примером служат заводы автомобилестроительных ТНК (транснациональных компаний). Такие предприятия отсасывают наиболее молодую, перспективную часть рабочих кадров, используют готовые трудовые ресурсы, не затрачивая средств на их социально-экономическое воспроизводство, представляют собой движение не в сторону повышения удельного веса высокотехнологичного производства, требующегося Петербургу, а в обратном направлении. Конвейерное производство требует и рабочих невысокой квалификации; снижается общий квалификационный уровень корпуса питерских рабочих кадров.

В значительной части инофирмы обходятся привлечением иногородней, приезжей рабочей силы. В принципе они выступают эффективным агентом привлечения мигрантов (эмигрантов) в Петербург для пополнения населения. Однако, приезжие рабочие предприятий с иностранным участием оказываются на практике заведомо нестабильными, ориентированными на временное пребывание в городе ввиду отсутствия условий по их укоренению со стороны инофирм и города.

В целом, Петербургу не пристало превращаться в «автомобильный Детройт», хотя именно об этом с пафосом сообщают СМИ.

10. В проблемной ситуации **инновационного развития производства (экономики)** рабочие вообще не упоминаются, словно инновации делаются исключительно учеными, специалистами, конструкторами, менеджерами. Между тем рабочие являются неременными участниками нововведений,

в т.ч. и в специализированных организациях типа технопарков, не говоря уже об инновационных предприятиях. Даже в качестве простых исполнителей рабочие неизбежно оказывают влияние на ход инноваций через отношение к ним, уровень квалификации, опытности, степень добросовестности. По отзывам инженеров, безумелых (и можно сказать – искусных) рабочих руки изготовление некоторых изделий вообще невозможно. По некоторым данным, до 70% рабочих готовы вносить предложения по новшествам в производстве.

При этом инновационное производство требует рабочих особого качества, не только высококвалифицированных в смысле профессиональной подготовки, но и активно, заинтересованно относящихся к новшествам, новаторов по складу характера, включающихся в инновационный процесс в качестве небезразличных участников. Да и в чисто профессиональном плане требуется более высокое образование, чем даваемое в настоящее время в учреждениях начального профессионального образования, не говоря уже об обучении на производстве. Однако вопросы подготовки, подбора, стимулирования, включения в инновационные разработки (группы) таких рабочих даже не обсуждаются. Грандиозные инновационные программы (например, превращения Петербурга в инновационную столицу) могут споткнуться на отсутствии инновационных рабочих, на отчужденном («пофигистском») отношении рабочих к нововведениям.

Задачи

Главные (общие) задачи относительно воспроизводства корпуса рабочих кадров в основной своей части входят в стратегические задачи государственной политики в сфере труда и занятости населения (обеспечение экономики города необходимыми кадрами, а горожан (жителей) – подходящей работой, защитой от безработицы). Специфика относительно рабочих состоит в том, что первоочередными задачами оказываются преодоление дефицита рабочих кадров для экономики (до приемлемого уровня) и повышение (восстановление) социального статуса социально-

профессиональной группы рабочих.

Главные задачи являются тесно взаимосвязанными, взаимообусловленными, и в то же время разделяемыми по приоритетности. Высшим приоритетом обладает задача обеспечения горожан (рабочих) подходящей работой, приспособление производства к потребностям, запросам, возможностям жителей, доминирование интересов населения. Повышение социального статуса рабочих является и условием преодоления их дефицита. Преобладающим должен быть подход – «от населения», в сочетании с внешними обязательствами города (одно из них – развитие Петербурга в качестве важнейшего транспортного узла страны, другое – становление в качестве авангарда инновационного развития, «инновационной столицы» и т.п.).

Отдельные задачи относительно воспроизводства рабочих кадров.

В сфере труда:

1. Приоритетное развитие (расширение) высокотехнологичного, инновационного производства, создающего квалифицированные, привлекательные рабочие места;

2. Сокращение числа или реорганизация рабочих мест, производств, предприятий неквалифицированного, непривлекательного труда (с устаревшим оборудованием, технологиями, неблагоприятными условиями и т.п.);

3. Улучшение качества существующих рабочих мест для рабочих, улучшение условий труда в целом, повышение культуры труда;

4. Повышение социального престижа труда рабочих, рабочих профессий.

В сфере занятости:

5. Повышение (восстановление) социального статуса социально-профессиональной группы рабочих, в профессиональном и социально-экономико-политическом плане;

6. Усиление деятельности по привлечению молодежи

к работе по рабочим профессиям для омоложения корпуса рабочих кадров, формирования полноценных, перспективных работников;

7. Совершенствование профессионального образования рабочих, деятельности (и взаимодействия) учреждений (организаций) по подготовке рабочих кадров;

8. Эффективное использование источников трудовых ресурсов для комплектования корпуса рабочих кадров, в т.ч. путем повышения территориальной мобильности рабочей силы;

9. Отдельно – оптимизация комплектования кадров рабочих из числа трудовых мигрантов;

10. Вовлечение в работу по профессиям рабочих (незанятых) граждан (жителей города) посредством стимулирования экономической активности населения;

11. Интенсификация привлечения на рабочие места для рабочих жителей из числа (зарегистрированных) безработных;

12. Развитие (раскрытие, интенсификация) кадрового потенциала рабочих на предприятиях, в организациях, в т.ч. при содействии органов власти;

13. Отражение в мониторинге (ситуации на рынке труда) прогноза, текущей потребности в рабочих кадрах, их движения, процесса реализации мероприятий, касающихся рабочих, государственной политики в сфере труда и занятости;

14. Принятие законодательных решений о статусе рабочих организаций на предприятии, об участии рабочих в управлении и касающихся профессионального обучения рабочих;

15. Совершенствование регулирования процесса обеспечения рабочими кадрами новых инвестиционных проектов (в т.ч. с участием иностранного капитала), анализ ситуации с регулированием процессов инвестирования и кадрового обеспечения проектов;

16. Расширение вовлеченности работодателей в процессы воспроизводства корпуса рабочих кадров (в плане их вербовки, обучения, улучшения материального положения, стабилизации, решения жилищных проблем и т.п.).

Механизмы реализации задач

Механизмами реализации задач в сфере труда являются анализ состояния сферы, в т.ч. с помощью аттестации (переписи) рабочих мест, составление и реализация программ (планов) реорганизации устаревших, непривлекательных рабочих мест, расширения высокотехнологичного производства, построение промышленной политики в целом, воздействие органов власти на работодателей в плане выполнения названных задач. Важно подчеркнуть, что инициатива (воля) по развитию экономики в сторону высоких технологий должна исходить от органов городской власти.

Механизмы повышения социального престижа труда рабочих, социального статуса профессиональной группы – повышение цены (оплаты) труда, улучшение его условий, рост уровня квалификации, возможностей продвижения, построения трудовой карьеры, повышение общественного внимания к социальной группе, вовлечение рабочих в участие в управлении, в социальную, общественно-политическую жизнь.

К механизмам совершенствования профессионального образования рабочих относятся поднятие уровня образования в целом, стимулирование заинтересованности (ответственности) образовательных учреждений в подготовке рабочих кадров, участие работодателей в процессах профессиональной подготовки рабочих, интенсификация взаимодействия бизнеса с образовательными учреждениями рабочих, охват полноценным профессиональным образованием всех нуждающихся в этом категорий рабочих, внедрение передовых методов (программ) обучения.

Развитие (эффективное использование) кадрового потенциала предприятий касательно рабочих осуществимо посредством всемерного использования возможностей предприятий в подготовке, повышении квалификации рабочих кадров, сохранения (удержания) в первую очередь имеющихся кадров, формирования (выращивания) из своих кадров контингента высококвалифицированных рабочих, практикования совмещения профессий, вторичной занятости в рамках своего предприятия.

В качестве механизмов совершенствования (оптимизации) источников трудовых ресурсов по части рабочих кадров применимы сопоставительное изучение возможностей, результативности источников, гибкое, с учетом результатов изучения, использование нескольких различных источников, целенаправленный поиск (набор) именно рабочих кадров, при этом с требующимися характеристиками, участие работодателей в привлечении приезжих кадров. Что касается трудовой миграции, механизмы ее регулирования сформированы (миграционное законодательство, порядок квотирования, государственная программа переселения соотечественников и др.). Дело состоит в разумном использовании этих механизмов. Актуально также изучение и использование зарубежного опыта регулирования трудовой миграции.

Наиболее актуальными представляются механизмы воспроизводства рабочих кадров для инвестиционных проектов высокотехнологичного, инновационного производства. Это уделение специального внимания именно кадрам рабочих, их роли в инновациях, создание специальных программ их подготовки, подбор контингентов по специализированным критериям, опережающее обучение.

К социальным (организационным) инновациям из числа механизмов можно отнести механизмы (способы, методы, действия) определения высокотехнологичного, инновационного профиля Санкт-Петербурга (по постановлению Правительства СПб. (от 29.08.2006 г. № 1053) «Об утверждении программы развития инновационно-технологической сферы в промышленности СПб. на 2006-2008 годы»), решительное реструктурирование производства в соответствии с этим профилем, восстановление престижа труда рабочих, статуса социально-профессиональной группы рабочих и поднятие профессионального образования рабочих до уровня среднетехнического.

Мероприятия

В сфере труда:

1. Проведение аттестации (переписи) рабочих мест для

рабочих;

2. Анализ ситуации с рабочими местами по их количеству, уровню квалификации, условиям и др. характеристикам, выявление мест, производств, целых предприятий, подлежащих развитию и подлежащих реорганизации, выводу, закрытию;

3. Составление плана реорганизации, закрытия рабочих мест, производств, предприятий с устаревшими технологиями, низкой квалификации, привлекательности для работников;

4. Составление программы развития высокотехнологичных отраслей, предприятий, в т.ч. с участием иностранного капитала, включая разработку раздела о рабочих местах для рабочих; определение инновационного, высокотехнологичного профиля Санкт-Петербурга;

5. Принятие данных программ, их реализация;

6. Составить, утвердить, реализовать продолжение существующей «Программы развития инновационно-технологической сферы в промышленности Санкт-Петербурга (на 2006-2008 гг.)» (по постановлению Правительства Санкт-Петербурга) с 2009 г. и далее, включая раздел «Подготовка и переподготовка кадров для работы в высокотехнологичных отраслях промышленности Санкт-Петербурга»; в составе программы применять стимулирование инвесторов (проектов) высокотехнологичного производства, льготы для размещения производств, в т.ч. льготное налогообложение инвестиций в новую технику, прогрессивные технологии; расширить инвестирование со стороны города в высокотехнологичное, инновационное производство;

7. Проанализировать кластеры автомобилестроительных и других предприятий иностранных фирм (транснациональных компаний) с точки зрения решения вопросов занятости (в т.ч. рабочих), и увеличения доли высокотехнологичного производства; ввести ограничения по размещению в городе производств неквалифицированного, конвейерного труда;

8. Включение в мониторинг (ситуации на рынке труда) системы слежения за работой по улучшению качества существующих рабочих мест для рабочих;

9. Разработка стандартов рабочих мест для рабочих, предусматривающих достойную оплату труда, благоприятные условия, высокий уровень квалификации, образования, различные поощрения; внедрение, рекламирование таких стандартов для повышения социального престижа труда рабочих;

10. Внедрение трудосберегающих технологий, уменьшающих потребность в рабочих кадрах.

В сфере занятости:

11. Для восстановления социального статуса социально-профессиональной группы рабочих как наибольшей по численности, играющей важнейшую роль в процессе производства, выполняющей наиболее тяжелый труд в процессе производства по напряженности, нередко – вредности, опасности, монотонности, социально активной:

- Ориентировать работодателей на повышение оплаты труда рабочих, в т.ч. с превышением уровня оплаты работникам интеллектуального труда среднего уровня квалификации, на введение различных званий, поощрений, фирменных льгот для рабочих, вовлечение их в участие в управлении в акционерной и других формах;

- Установить в масштабах страны систему почетных (квалификационных) званий для рабочих (по аналогии с другими профессиями);

- Поднять уровень профессионального образования рабочих (подробнее – далее);

- Проявлять внимание СМИ к трудовой деятельности рабочих, условиям их жизни, социальной активности; показывать по СМИ карьеры успешных рабочих;

- Ориентировать общественные, общественно-политические организации на вовлечение рабочих в общественную работу, общественно-политическую деятельность.

12. Для привлечения молодежи к работе по рабочим профессиям:

- Проводить профориентацию и профагитацию среди учащихся школ, включая посещение предприятий, встречи с рабочими молодого возраста и т.п.;

- Создать базу для факультативных политехнических занятий в школах, учебных комбинатах;
- Создать условия для работы (подрабатывания) школьников по рабочим профессиям в каникулярное время;
- Повысить стипендии учащимся профессиональных училищ (лицеев), обучающимся по рабочим специальностям;
- Практиковать применение социальных технологий по адаптации, материальной и психологической поддержке молодых рабочих на производстве, включая создание различных льгот для данной категории рабочих;
- При вербовке (наборе, привлечении) кадров из других регионов, стран приоритетное внимание уделять молодым претендентам на рабочие места для рабочих;
- Выявление среди незанятых граждан молодых рабочих, лиц, готовых обучаться (переобучаться) на рабочих, ускорение их трудоустройства, обучения, переобучения, в т.ч. из среды безработных;
- Практиковать систему материальных и моральных поощрений для молодых рабочих;
- Поддержание, поощрение практики рабочих династий;
- Сформировать ориентацию школ на подготовку выпускников не только к поступлению в вузы, но и к обучению (работе) по рабочим профессиям;
- Поощрять выпускников профессиональных училищ (лицеев), идущих сразу после окончания учебы на работу по полученной специальности (типа выдачи подъемных).

13. В плане совершенствования профессионального образования рабочих:

- Поднять уровень профессионального образования рабочих путем соединения начального профессионального образования со средне-техническим, с введением нескольких ступеней подготовки (обучения) в зависимости от профессий, уровня квалификации; по крайней мере, давать среднетехническое образование по отдельным рабочим профессиям;
- Формировать городской заказ, а также заказы от предприятий на обучение рабочих; повысить статус таких заказов,

особенно приоритетность обучения по остродефицитным специальностям;

- Применять стимулирование заинтересованности и ответственности учреждений профессионального образования в подготовке рабочих кадров;

- Составлять, в рамках мониторинга (ситуации на рынке труда), потребность в обучении рабочих кадров, а также прогноз такой потребности на перспективу, доводить его до учреждений профессионального образования;

- Поощрять заключение договоров между предприятиями и учебными учреждениями на подготовку рабочих кадров, об участии предприятий в процессе подготовки рабочих кадров (помощь в комплектовании оборудованием, организация производственной практики учащихся, включение в социальные сети в трудовых коллективах и др.);

- Внедрение передовых методов обучения на базе современного оборудования в подготовке рабочих;

- Разработать и применять программы обучения рабочих повышенной квалификации для высокотехнологичного, инновационного производства;

- Повысить стипендии, возможности зарабатывания денег для учащихся профессиональных учреждений;

- Практиковать в учреждениях профессионального образования обучение лиц более старшего возраста, не только выпускников школ (деобилизованных из армии, приезжих, меняющих специальность и т.п.);

- Шире практиковать в данных учреждениях программы повышения квалификации рабочих;

- Принять меры по повышению подготовки преподавателей учебных заведений;

- Практиковать параллельно на предприятиях более полноценное обучение и повышение квалификации рабочих кадров, в т.ч. с частичным использованием учебной базы профессиональных училищ (лицеев);

- В «Программе подготовки и переподготовки кадров для работы в высокотехнологичных отраслях промышленности

Санкт-Петербурга» (по постановлению Правительства Санкт-Петербурга «Об утверждении программы развития инновационно-технологической сферы в промышленности СПб. на 2006-2008 гг.» иметь раздел по подготовке (переподготовке) рабочих кадров;

- Распространить принцип непрерывного образования на обучение (образование) рабочих кадров.

14. В плане решения задачи эффективного использования источников трудовых ресурсов для комплектования корпуса рабочих кадров с использованием территориальной мобильности и стимулирования экономической активности населения:

- Провести сопоставительный анализ (исследование) эффективности источников труд. ресурсов касательно рабочих кадров («запасы» источников, качество кадров, возможности оптимизации и др.);

- Провести анализ (исследование) возможностей и характеристик местного источника труд. ресурсов – из населения города (реальное число жителей, идущих в рабочие, занятых на рабочих местах, потенциальных претендентов на места для рабочих из числа молодежи, безработных, характеристики претендентов);

- Выявление незанятых пенсионеров, имеющих желание трудиться на местах для рабочих, оказание им (персональной) помощи в подыскании соответствующей работы, трудоустройстве;

- Проведение работы по отысканию рабочих, ушедших в период экономического кризиса в непроизводственные отрасли (сферы), по возвращению на рабочие места для рабочих;

- Применять целенаправленный, активный поиск, подбор рабочих кадров с нужными характеристиками;

- При вербовке рабочей силы из других регионов приоритетное внимание уделять набору рабочих кадров, информированию о рабочих вакансиях;

- Шире практиковать участие работодателей в проведении трудовых ярмарок в других регионах с использованием имеющегося опыта в данном направлении;

- Контроль (отслеживание) приживаемости рабочих, трудоустроенных с помощью службы занятости населения.

15. Отдельно – мероприятия по оптимизации (организации) трудовой миграции:

- Изучение и использование мирового опыта привлечения трудовых мигрантов;

- Целенаправленный поиск, конкретизация заказов на претендентов на рабочие места для рабочих при оформлении квот для мигрантов, использование заказов от конкретных предприятий; включать в квоты в приоритетном порядке заказы на мигрантов-рабочих;

- Выделить категории мигрантов по ориентациям на время, цели пребывания в городе;

- Давать полноценное профессиональное обучение мигрантам, ориентированным на длительную (постоянную) работу в городе, в т.ч. через профессиональные учебные заведения (по специальным программам);

- Содействовать обустройству, укоренению определенных, перспективных групп мигрантов (ориентированных на длительное пребывание в городе), оказывать помощь в обеспечении жильем, в доступе к рынку жилья, ипотеке;

- Оказание содействия работодателей, служб занятости съему жилья мигрантами-рабочими;

- Увеличение квот на мигрантов для работы по наиболее дефицитным рабочим профессиям;

- Проведение корректировки квот на мигрантов в течение года при обострении дефицита по рабочим профессиям;

- Возложить на работодателей оформление трудовых мигрантов в миграционных службах;

- Выявление ориентированных на переезд в город рабочих (из других регионов, соотечественников из стран СНГ, бывшего Советского Союза), оказание им адресной помощи в переселении.

16. По развитию, эффективному использованию персонала – рабочих кадров на предприятиях:

- Налаживание полноценного обучения рабочих кадров на самих предприятиях;

- Применение социальных технологий по адаптации, профориентации молодых рабочих;
- Проведение работы по повышению квалификации рабочих, построению их трудовой карьеры;
- Использовать систему внутризаводского движения кадров для решения персональных проблем рабочих и удержания их на предприятии;
- Практикование совмещения профессий, операций, вторичной занятости в рамках своего предприятия;
- Приложение усилий к удержанию (стабилизации) прежде всего имеющихся рабочих кадров, стимулирование постоянной работы;
- Формирование контингента высококвалифицированных рабочих в первую очередь из имеющихся кадров (рабочих);
- Оказание помощи рабочим в решении материальных, жилищных проблем (например, учреждение собственного кредитного союза по типу Кировского завода);
- Избегание массовых сокращений рабочих кадров, использование поиска загрузки в случае простоев, трудностей со сбытом продукции, финансовых затруднений и т.п.;
- Применение внутрифирменных систем почетных званий, материальных и моральных поощрений для рабочих;
- Вовлечение рабочих в участие во внутрифирменном управлении в различных формах (акционерной, в первую очередь) для раскрытия, реализации потенциала рабочих, повышения их социального статуса.

17. В плане совершенствования трудового законодательства:

- Принятие законодательного решения о статусе рабочих организацией на предприятиях как со-субъектах социально-трудовых отношений, со-участников принятия решений, касающихся социально-профессиональной группы рабочих;
- Введение законодательной нормы об отработке в течение 1 года по полученной специальности после обучения в учреждениях профессионального образования, о непризыве на службу в армию сразу после окончания профессиональных училищ, лицеев).

У. Ожидаемые результаты

(выполнения задач, реализации мероприятий)

Среди ожидаемых результатов стоит, прежде всего, назвать упомянутые в *“Программе содействия занятости населения” Комитета по занятости*. Их достоинство в конкретности, количественной выраженности и значимости. Вероятно, они могут быть выражены применительно к рабочим при соответствующей специализации (спецификации). К их числу можно отнести следующие.

Увеличение охвата информированием о рынке труда по рабочим профессиям ищущих работу граждан и работодателей.

Проведение профориентации по рабочим профессиям со всеми, нуждающимися в данном обслуживании.

Будет проведена работа по подготовке новых рабочих, повышению их квалификации, переобучению.

Будет оказано содействие в трудоустройстве ищущих работу рабочих, обратившихся в Службу занятости населения, в т.ч. во временном трудоустройстве.

К числу результатов, связанных с деятельностью Службы занятости можно отнести следующие.

Увеличение вовлеченных в трудовую деятельность из числа незанятых петербургских жителей.

Трудоустройство рабочих, приближающихся численностью к количеству вакансий.

Проявление специального внимания к претендентам на рабочие места для рабочих при проведении ярмарок вакансий.

Увеличившееся привлечение к трудовой деятельности лиц пенсионного возраста за счет подбора подходящей для них работы.

Налаженное привлечение на постоянное жительство в РФ соотечественников, особенно из числа имеющих рабочие профессии.

За счет совершенствования работы учреждений начального профессионального образования могут быть получены следующие результаты.

Увеличивающееся число учащихся и выпускников учреждений начального профессионального образования по

рабочим профессиям.

Модернизированные процессы (программы) обучения рабочих.

Разработанные программы и обучение по подготовке рабочих кадров высшей квалификации, в т. ч. для инновационного производства.

Налаженное обучение по рабочим профессиям в учреждениях государственного профессионального образования приезжих (мигрантов) различного возраста.

Большая включенность работодателей в процесс подготовки рабочих в государственных учреждениях профессионального образования.

При применении подхода "от населения" могут быть получены следующие результаты.

Большее внимание к перестройке имеющегося производства, к сокращению непривлекательных рабочих мест.

Получена картина количества, состояния, качества имеющихся рабочих мест по результатам их аттестации.

Составлен план сокращения, модернизации непривлекательных рабочих мест.

Получено уменьшающееся число неперспективных рабочих мест.

Получено увеличивающееся число высокотехнологичных рабочих мест, производств.

Уменьшающийся спрос на трудовые ресурсы, уменьшение потребностей экономики в рабочей силе.

Уменьшающийся дефицит рабочих кадров.

Сформированное представление о приемлемом (оптимальном, "нормальном") дефиците рабочих кадров.

В результате мер по повышению престижа рабочих профессий могут быть получены следующие результаты.

Увеличившееся внимание к повышению престижа рабочих профессий, социального статуса профессиональной группы рабочих.

Сформированная ориентация на повышение оплаты труда рабочих, улучшение условий труда в широком смысле слова.

Осознанная работодателями необходимость вовлечения рабочих в реальное акционерное участие в управлении.

Увеличивающееся внимание к социально-профессиональной группе рабочих со стороны СМИ.

При совершенствовании источников трудовых ресурсов могут быть получены следующие результаты.

Проведенный анализ возможностей, эффективности, пригодности для СПб. (в т.ч. в сравнительном плане) источников трудовых ресурсов.

Налаженная работа по обустройству, укоренению приезжих.

Специальное методическое руководство по привлечению, оформлению, обучению, обустройству мигрантов из стран СНГ, дальнего зарубежья.

Большая вовлеченность работодателей, под методическим руководством КТСЗН, в работу по привлечению приезжих рабочих (претендентов на рабочие профессии).

Специальная программа привлечения молодежи в рабочие для приоритетных отраслей производства.

Прочие.

Для повышения качества рабочих кадров и в плане демографической проблемы могут быть подготовлены проекты комплекса специальных мер, в т.ч. проект о предоставлении жилищных льгот для семей рабочих с учетом количества детей. В целях инновационного развития результатом может быть выявленная потребность в рабочих кадрах (по количеству и характеристикам) для инновационных предприятий,

Подписано в печать: 15.03.2016 г.

Формат 60x84 1/16 Уч.-изд л. 15,75 Усл печ л. 16

Гарнитура Times. Печать цифровая.

Бумага офсетная. Заказ № 36

Тираж 500 экз.

Адрес издательства: ООО «РАЙТ ПРИНТ ЮГ»
395000, г. Краснодар, ул. Северная, д.320, офис 336
тел.: (861)230-40-51, 23@right-print.com

Отпечатано в типографии ООО «РАЙТ ПРИНТ ГРУПП»

Адрес типографии:

198095, Санкт-Петербург, ул. Розенштейна, д.21, офис 727
тел.: (812) 448-36-78, info@right-print.com