

*Б. И. МАКСИМОВ*

## **ХАРАКТЕРИСТИКА И ДЕЙСТВИЯ СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ РАБОЧИХ**

В статье рассматриваются особенности российских рабочих как социальной группы, обсуждаются действия рабочих в начале трансформационного периода и в настоящее время. Отмечается «встраивание» рабочих в современный менеджмент при потере активности.

Анализируется проблема защитной деятельности, осуществляемой ныне в основном профсоюзами. По опыту наиболее активных профорганизаций выявляются предпосылки успешности профессиональных объединений. Рассматривается также новая конструкция защитных организаций (субъектов) в деятельности по защите трудовых прав работников во взаимодействии с профсоюзами.

**Ключевые слова:** социальная группа, рабочие, ориентации, действия, динамика, технологии защитной деятельности, профсоюзы.

*B. I. MAXIMOV*

## **CHARACTERISTICS AND ACTIVITIES OF MODERN RUSSIAN WORKERS**

The problem of protecting activities carried out today mainly trade unions. In the experience of the most active trade union organizations identified prerequisites for successful trade union associations. We also consider the new design protective organizations (entities) in the protection of workers' rights in cooperation with trade unions.

**Keywords:** social group work, orientation, action and dynamics, protecting activities, trade union.

Актуальность социологического анализа положения, ориентаций, действий социально-профессиональной группы рабочих сохраняется. Это обусловлено несколькими моментами. Прежде всего — значительной численностью, важным, в принципе, значением группы в различных аспектах и в то же время ее проблематичностью в различных отношениях, при недостаточном общественном внимании к рабочим, в том числе со стороны исследователей, включая социологов. Каковы

реальное место рабочих и их роль в производстве и общественной жизни, общественных трансформациях, как рассматривать рабочих в социальной структуре, социальной стратификации, какова тут динамика, какие изменения претерпело само понимание группы рабочих? Подобно «рабочему вопросу» в начале XX века, через сто лет возникают сходные проблемы. В настоящее время отмечается дефицит рабочих кадров, в сфере производства, особенно квалифицированных, а также общее низкое качество рабочих, низкая стабильность и к тому же — отчужденное («пофигистское») отношение к труду. «Радикальный переход от пропаганды ведущей роли рабочего класса к отрешенности и безразличию к его проблемам» А. Л. Темницкий обозначил «как одну из значимых системных инноваций в постсоветской России» (Темницкий 2008: 115).

Из новейших актуальных (проблемных) вопросов можно назвать роль рабочих в провозглашенном инновационном развитии производства, экономике, возможная роль рабочего движения в качестве «социального ограничителя», субъекта, сигнализирующего о степени переносимости или непереносимости лишений, связанных с проведением кардинальных преобразований (реформ), в том числе в контексте проявившегося протестного (оппозиционного) движения конца первого и начала второго десятилетия 2000-х гг.

Разумеется, не всех названных и неназванных проблемных вопросов, по крайней мере — не всех их аспектов можно коснуться в данной статье. Их упоминание делается в стремлении показать актуальность рабочей тематики-проблематики, когда общественный интерес к социальной группе низок.

Актуальность обращения к рабочей тематике подкрепляется некоторыми выступлениями рабочих в середине 2010-х, (например, рабочих завода «Форд» во Всеволожске), напомнивших о себе и привлечших общественное внимание.

В данной статье речь пойдет о рабочих 1990-х — начала 2000-х гг. — известного периода радикальных трансформаций. Рабочие этого периода представляют интерес (в т. ч. исследовательский, социологический) ввиду того, что они, как часть и проявление рабочего движения, ближе всего к настоящему времени (турбулентному периоду), были (и остаются) участниками (в качестве со-субъектов или объектов) трансформаций, имеют существенное значение для процесса преобразований и представляют собой проявление рабочего движения, оцениваемое большинством исследователей как возрождение такого

движения в России. При этом — в весьма своеобразный период — возвращения от социализма к капитализму, соответственно имеющего своеобразные же черты (например, «кентавризмы», по терминологии, использованной участниками исследования и авторами книги, посвященной становлению трудовых отношений в России (Становление трудовых отношений... 2004)). Главный же исследовательский интерес представляют рабочие как социальная группа (социальный слой), подвергшаяся трансформациям в ряду других групп.

Прослеживание динамики важно, чтобы увидеть, к какому состоянию пришли процессы в период стабилизации.

Таким образом, объект анализа здесь — рабочие 1990-х — 2000-х, рассматриваемые с позиций состояния, динамики, ориентаций и действий рабочих данного периода.

Для анализа динамики нами применен следующий методический прием. Предыдущие результаты исследования автора, отраженные в монографии (Максимов 2004), сопоставляются с данными последующего и настоящего времени (по статистическим данным — в основном до 2010 г.). Тем самым анализ приобретает характер (черты) лонгитюдного исследования, позволяющего выявить тенденции изменений в положении, ориентациях, действиях рабочих (или отсутствие таковых). При изложении содержания применяется общая схема: краткое напоминание отмеченного ранее, далее — констатация наличия (или отсутствия) изменений, рассмотрение их (анализ), формулирование возможных выводов.

Характеристика динамики носит, разумеется, фрагментарный характер ввиду, прежде всего, ограниченности и неполной сопоставимости данных.

В качестве исследовательских материалов, как и ранее, применяется анализ статистических данных государственной статистики, позволяющей построить динамические ряды, данные отдельных мониторингов, документов, опросов, в последнее время — в основном посредством проведения интервью. Важное место занимают собственные наблюдения автора, в течение длительного времени соприкасающегося с трудовой профсоюзной жизнью рабочих.

Одним из первых был (и остается) вопрос о трансформациях самой группы рабочих по численности, составу, характеристикам. По численности в доперестроечные времена удельный вес рабочих среди занятых в экономике и всего населения, как известно, повышался в послевоенный период. В 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, их растрате, сопоставимой с юридическим толкованием этого термина (за которую полагается соответствующая статья УК; но никто к ответственности, разумеется, привлечен не был). В процессе разрушения корпуса рабочих кадров значительная его часть попала в безработные (до 15%), причем, парадоксальным образом, это была наиболее работоспособная часть; многие сменили (бросили) рабочие специальности, ушли из промышленности, некоторые стали постоянными «без определенного места работы, занятия» (БОМРаи, 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. человек**

Группы	1992	1995	2000	2005	2010	Уд. вес группы в 2010
Всего занято в экономике	71 500	67 100	64 517	66 792	67 577	
Руководители	6435	5770	2710	4805	5586	0,08
Специалисты	17 875	19 660	16 223	17 786	19 363	0,27
Средний персонал	1787	2013	9772	15 255	16 200	0,23
Квалиф. рабочие			30 650	25 176	22 901	0,32
Неквалиф. рабочие	н/д	н/д	5918	5581	5754	0,08
Всего рабочих	45 402	39 656	36 568	30 757	28 665	0,41
С учетом безработных	н/д	н/д	40 072	33 010	30 898	0,44
Рабочие со средним персоналом (нижняя страта)	47 189	41 669	46 340	46 012	44 855	0,64

Источники: Российский стат. ежегодник: стат. сб. М.: Росстат, 1996. С. 84, 86; М.: Росстат, 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 рабочих 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 статистическим данным о промышленно-производственном персонале видно, что к 2000 г. численность работников промышленности упала практически на 40 %; произошло уменьшение численности в наиболее наукоемких отраслях, также отраслях обрабатывающей промышленности, усиление сырьевого характера производства. К 2007 г. в обрабатывающих производствах в целом по сравнению с 2000 г. число работников уменьшилось еще на 17%; в промышленности по сравнению с 1990 г. осталось 54,4% численности, в химическом производстве — 55,7%, в производстве машин

Таблица 2

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

Отрасли промышленности	1990	2000	2000 к 1990, %
Промышленность в целом	17007	10440	61,4
Электроэнергетика	404	672	166,3
Топливная промышленность	658	579	88,0
Черная металлургия	664	585	88,1
Цветная металлургия	405	451	111,4
Химическая и нефтехимическая промышленность	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.)

и оборудования (машиностроение и металлообработка) — 14,7% в текстильном и швейном производстве — 21,5%. Отмеченная тенденция продолжалась. Об этом же говорят конкретные примеры краха отдельных предприятий, превращения целых регионов в депрессивные (например, 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 начинался лишь в 2005–2010 гг. (табл. 2, 3).

По качественным характеристикам состава отмечалось снижение уровня квалификации рабочих в результате разрушения систем их подготовки, повышения квалификации, уменьшение степени

*Таблица 3*

**Производство отдельных видов продукции  
в некоторых отраслях**

Продукция	1990	2000	2007
Добыча полезных ископаемых:			
угля, млн т	395	258	314
нефти, млн т	506	313	437
Металлургическое производство:			
чугун, 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	
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 стат. ежегодник: стат. сб. М.: Росстат, 1996. С. 84, 86; 2011. С. 124, 126; Труд и занятость в России: стат. сб. М.: Росстат, 2011. С. 131.

стабильности, ориентации на постоянную работу, основательное ее освоение; ухудшение возрастного состава (молодые частично оказались в безработных или переориентировались в другие виды деятельности, 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», так называемого «пофигизма», отчуждения. Эти тенденции сохранились 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. до 174,5 тыс., 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. (Российский статистический ежегодник 2011: 224). В обрабатывающих производствах доля рабочих в возрасте 50–60 и более лет велика, дошла до 27,4%, что превышает долю этой группы в других видах экономической деятельности (Труд и занятость в России 2009: 77, 358).

Отмечалось, что названные процессы привели к деградации корпуса рабочих кадров и появлению острого дефицита квалифицированных рабочих.

Однако, при всех утратах и социальных травмах, согласно 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 если взять рабочих вместе со сходными специальностями (средним персоналом), то образующаяся «нижняя страта» социальной стратификации (пояснение см. ниже) имеет удельный вес в 2010 г. 64%. Сохранилась и социальная активность рабочих. Из этого следует, что об исчезновении рабочего класса в России говорить пока не приходится, хотя дальнейшее уменьшение его численности вполне вероятно, и не ввиду перехода к «экономике знаний», а вследствие 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, — по одному критерию — характеру труда, а внутри него — по параметру физического труда, который, в различных формулировках, повсеместно ставится во главу угла. Так, у Э. Гидденса (Гидденс 1999: 210), как и в «Большом толковом социологическом словаре» и других источниках, везде рабочие — это «лица ручного труда» (Большой толковый социологический словарь 1999: 118) (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). К упрощенным, даже примитивным, метафорическим можно отнести выделение по характеру (даже цвету) одежды — «синие воротнички».

Однако одного этого признака уже явно недостаточно, в том числе 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 — то, что 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. Современный социологический энциклопедический словарь под ред. Г. В. Осипова сохраняет такое определение, с доминирующей ролью социально-экономических критериев (Социологический энциклопедический словарь 1989: 284). 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 (Заславская 2002: 377–381, 455, 463). По мнению автора, в настоящее время надо использовать несколько критериев при подчеркивании, что только



совокупность критериев позволяет надежно отличать рабочих от представителей других групп (Максимов).

В социальной стратификации по названным критериям рабочие попадают в «нижнюю» (но не в «низшую») группу (страту, класс), располагающуюся под «средним классом». Изменения произошли в сторону увеличения работы по найму, 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 предполагается чисто исполнительский характер труда, исключающий участие в принятии решений, в управлении (за исключением специальных программ по обогащению содержания труда, вовлечению 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, охранники, работники жилищно-коммунального хозяйства и др.), близко расположенными служащими, некоторыми представителями специалистов, также имеющими преимущественно исполнительский характер труда (хотя 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 работника. Группа подходит под понятие пролетариата (неопролетариата), политизированное и в настоящее время почти не употребляемое, хотя К. Маркс под пролетариатом имел в виду не профессио-

нальную 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», «неорбочих», «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).

Реальное проявление общности составных групп, представителей групп нижнего класса происходит в акциях протеста (совместное выступление нескольких разных 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» (Макарова 2003: 100–101). 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, отчуждения (Макарова 2003: 100–101).

Следствия из отмеченного явления — группа, в составе 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.

Второй вопрос, который требует анализа, — о положении группы рабочих, об его изменениях в 1990-е — 2000-е гг. Отмечалось, что положение рабочих резко ухудшилось, практически по всем параметрам, в первую очередь — в плане занятости.

Занятость стала кризисной, при этом кризисной хронически; число рабочих, прошедших в 1990-е гг. 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  $\frac{1}{3}$ , в 2007 г. квалифицированные рабочие отмечают, что из общего заработка в 9827,9 руб. они получили за дополнительную работу 5499,1 руб. (55%), неквалифицированные, соответственно, из 4733,3—2383, тыс. руб. (50%) (Вестник общественного мнения 2007: 104).

К 2010 г. произошли улучшения в аспекте занятости, как и по другим отдельным показателям положения, хотя в целом тенденция абсолютного и относительно других групп ухудшения положения сохранилась. В начале 2000-х гг. занятость стала менее кризисной, хотя и остается неустойчивой, сопряженной с неполной занятостью. Безработица и к 2010 г. осталась самой высокой у рабочих (табл. 4).

Таблица 4

**Безработица в начале 2000-х гг., в процентах**

Категории безработных	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. Труд и занятость в России. 2011. С. 131.

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 драматичны.

В предыдущем исследовании отмечалось, что 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 самих работников (рабочих).

Наиболее проблемным вопросом положения рабочих в период реформ оказалась оплата труда. Кроме злополучных задержек заработной платы произошло падение ее уровня до 35–40% от дореформенного размера. Зарплата рабочих стала на  $\frac{1}{3}$  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*

**Заработная плата в 1990-е — начале 2000-х гг.**

Годы	Заработная плата промышленно-производственного персонала (тыс. руб., с 1998 г. — руб.)		Отношение заработной платы рабочих к:		
	Служащих	Рабочих, в т. ч. машиностроения, металлообработки	зарплате служащих	прожиточному минимуму	потребительской корзине (в СПб)
1992	9,1	6,64,9	0,7	3,1–2,3	0,5
1993	85,3	60,146,1	0,7	2,6–2,0	0,4
1994	309,3	211,7163,8	0,6	2,2–1,6	0,4
1995	739,6	480,1373,6	0,6	1,6–1,2	0,4
1996	1211,3	780,4593,8	0,6	1,9–1,4	0,6

Годы	Зарботная плата промышленно- производственного персонала (тыс. руб., с 1998 г. — руб.)		Отношение заработной платы рабочих к:		
	Служащих	Рабочих, в т. ч. машинострое- ния, металло- обработки	зарплате служащих	прожиточ- ному минимуму	потреби- тельской корзине (в СПб)
1997	1494,3	937,9725,7	0,6	2,0—1,5	0,6
1998	1758	1062838	0,6	1,9—1,5	0,4
1999	2755,1	1581,61393,5	0,5	1,6—1,4	0,4
2000	4111,1	2359,71848,4	0,5	1,5	0,5
2005	7201	6681	0,9	2,2	
2009	23316	14280	0,6	2,7	

Источники: Труд и занятость в России. С. 316, 319; 201. 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)<sup>1</sup>, зарплата рабочих выросла в несколько раз, но, по данным о реальной заработной плате, увеличение составило только 7,2% по срав-

<sup>1</sup> Можно отметить, что использование номинальных данных распространено. Оно позволяет 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 гг. реальная заработная плата стала выходить на уровень 1990-го года, а номинальное 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 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 зарплат и индексацией (в случае непонимания можно говорить о вопиющей некомпетентности), скорее всего речь идет о лукавстве, мягко говоря, а пожестче — о введении в заблуждение.

нению с 1991 г. Соотношение с зарплатой служащих, специалистов, с прожиточным минимумом, с потребительской корзиной остается практически таким же.

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

*Таблица 6*

**Среднедушевой доход в семьях рабочих**

Годы	Среднедушевой доход, тыс. руб.	Среднедушевой дохода по отношению к		
		ПМ	потребительской корзине	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.

Как видно, среднедушевой доход в течение нескольких лет не превышал даже прожиточный минимум; в 2001 г. был 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. К 2008 г. соотношение улучшилось, но с социальными, субъективными индексами осталось неудовлетворительным.

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.) (Труд и занятость в России

2005: 461, 463). К 2007–2008 гг., по данным Мониторинга общественного мнения центра им. Левады, положение семей рабочих улучшилось, но среднедушевой доход все еще на уровне ПМ или незначительно превышал его; в соотношении с «социальной нормой» оставался низким.

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

Повышение квалификации отмечали только 11,5% респондентов. Участие в управлении практически сведено 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 подтверждают сохранение и этих практик.

Следующий вопрос — субъективное восприятие положения, ориентации на действия. Рассмотрение этого важно, ибо субъективное восприятие — не зеркальное отражение объективного положения, так же как реальные действия не автоматически вытекают из восприятия, тем более — объективных условий. Как известно, субъективный компонент играет преломляющую роль, и это видно на примере восприятия, ориентаций рабочих.

Неполная занятость, опасность (страх) потерять работу, процесс сокращения кадров переживались рабочими, пожалуй, острее всего. При этом охватывались такими переживаниями не только жертвы сокращений, но и рабочие, которых это непосредственно не коснулось. «Это может коснуться каждого, любого, — говорили рабочие. — Сегодня — он, завтра — я». Острота реакции обусловлена, прежде всего, непривычностью ситуации, крушением одного из главных устоев статуса рабочих — твердой уверенности в обеспечении работой, а также ненадежностью, униженностью положения безработного, низким уровнем материального положения, когда и при наличии работы едва удается сводить концы с концами.

Ситуация сокращений имела характерные черты. У рабочих снижался уровень притязаний и — парадоксальным образом — чувства солидарности. Рабочие становились покладистыми, думающими «о себе

в первую очередь». Сам процесс сокращений воспринимался 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 и сокращения нанесли самый сильный удар по статусу рабочих, в т. ч. и в субъективном восприятии, возможно, что последнее — прежде всего. Вместо уверенных в себе, нередко бравирующих своей незаменимостью, появлялись безропотные, молчаливые, согласные на все, боящиеся быть заподозренными в протесте (тем более коллективном) рабочие кадры. По нашим данным, многие ощущали себя изгоями, «никому не нужными», отчаявшимися устроить свою жизнь, нередко обзлѣнными на весь мир.

По данным исследований безработицы, нахождение в положении незанятого оказывает отрицательное влияние не только на общее психологическое состояние, но и на весь социальный статус работника и даже интеллект человека (Гелета 2003: 390—391).

К 2010 г. кампании по сокращениям перестали быть массовыми, касаются отдельных регионов, городов, населенных пунктов, особенно моногородов, монопоселков, например, шахтерских, в т. ч. ввиду дефицита рабочих кадров. Но практика сокращений при закрытии, банкротстве, реструктуризации предприятий, отраслей (например, шахт) не прекратилась, по драматичности сравнима с перестроечной. Широко известным примером являлось сокращение (более 1000 человек) работников предприятий глиноземно-химического комплекса в Пикалево, сопряженное с невыплатами заработной платы. По материалам интервью, рабочие выражали острое недовольство; в частности, женщинами с детьми, оставление без работы в моногороде воспринималось как жизненная трагедия; некоторые из них говорили, что «если бы был автомат, взяла бы и перестреляла всех». После известного вмешательства премьера рабочие были в основном восстановлены на работе. Однако после этой и подобных ситуаций в качестве следов остались неуверенность в работе, настрой не на кадровую работу, основательное овладение профессией, а временное пребывание, отчужденность,



психология «пофигизма», недоверие к властям, ибо после посещения того же Пикалева вторым лицом в государстве и его указаний по разрядке ситуации на деле мало что было сделано, и остановки предприятий повторялись. Такому восприятию «способствуют» упомянутое схождение на нет какого-либо участия рабочих в управлении, в делах своей организации.

В целом по поводу занятости реакция, как правило, была пассивной, приспособительной, ориентации на протестные действия не возникали.

В оплате труда проявилось своеобразие субъективного восприятия, придание повышенной остроты лишению, казалось бы, менее важному, чем резкое падение размеров заработка в целом. Как известно, наиболее острую реакцию вызывали задержки заработной платы. И эти реакции были переходным звеном к действиям, но и в этом случае далеко не всегда. Уровень оплаты рабочие оценивали также низко, но это в 1990-е гг. не служило источником протестных требований.

Оценку уровня оплаты труда после 2000 г. показывает таблица по данным самарского мониторинга социально-трудовой сферы промышленности области (табл. 7).

Таблица 7

**Устраивает ли уровень оплаты труда  
(в процентах от числа опрошенных), 2003 г.**

Варианты ответа	Рабочие		Специалисты	Прочие
	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

Источник: Мониторинг социально-трудовой сферы промышленности Самарской области, 1 кв. 2001 г., 2003 г.

К 2010 г. недовольство задержками продолжает лидировать и служить поводом для протестных действий. Оценка материального положения семьи к 2008 г. была в целом средней у рабочих и служащих (табл. 8). В целом жизнь семьи за последний год стала «значительно лучше», «несколько лучше» — 38%, «не изменилась» 45%, «несколько хуже», «значительно хуже» — 11% (Вестник общественного мнения

2008: 89). Повышение уровня оценки происходит, очевидно, не только в силу его роста, но и привыкания к плохому положению, постоянно-го терпения.

*Таблица 8*

**Оценка материального положения семьи  
(в процентах от общего числа опрошенных в каждой группе)**

Оценка	Руководители	Специалисты	Служащие	Рабочие
Хорошее	36	30	34	9
Среднее	53	50	52	57
Плохое	11	17	8	27
Очень плохое	—	2	4	5
Затр. ответить	—	0	2	0

Источник: Вестник общественного мнения. 2008, январь. С. 88.

Относительно условий труда характер восприятия в основном сохранился, здесь налицо занижение остроты реакции. Профсоюзы стали больше уделять внимания условиям труда (при заключении коллективных договоров), работники же по-прежнему мало ценят этот фактор.

Таково же примерно восприятие состояния социального страхования. Практика лишений по этой линии оценивается уже как неизбежная, почти как нормальная в условиях частного производства.

При низкой удовлетворенности отдельными сторонами работы, интегральная оценка положения была скорее даже положительной, чем отрицательной, особенно у квалифицированных рабочих. При этом она имеет тенденцию к повышению. Правда, перевес положительных оценок невелик, степень удовлетворенности можно характеризовать как «умеренно положительную», и все же сдвиги налицо (табл. 9).

Отмечалось, что в интегральной оценке положения трудности, лишения рассматриваются в основном как неизбежные, почти как стихийные бедствия, непреодолимые, не зависящие от руководства предприятия, во всяком случае — на уровне предприятия. Формула: «на уровне предприятия сделать ничего невозможно» общеупотребительна. Принятию ее способствовало «понимание проблемы», «вхождение в положение администрации», использование собственной, как бы встречной, согласительной интерпретации ситуации как безвыходной,

Таблица 9

**Удовлетворенность в целом своей нынешней работой  
(в процентах от опрошенных)**

Варианты ответа	Рабочие				Специалисты, 2003 г.	Прочие, 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	5,0
Совершенно не удовлетворены	5,3	12,0	4,6	5,3	1,7	

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

нахождение собственных аргументов в пользу непреодолимости. Отсюда протестовать против своего руководства не только неудобно, но и бессмысленно. Многие рабочие считают: «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 носила характер скорее не возмущения, протеста, неприятия, а «социального смирения».

В начале 2000-х гг. «вхождение в положение» сменилось пониманием «природы хозяев», против которой протестовать тем более не имеет смысла. В то же время наряду с покорностью, смирением, терпением существовало ощущение несправедливости, унижения, отсюда возмущения своим положением, которые обуславливают ориентации на действия и сами действия. Кроме того, «социальное смирение» присуще не всем группам рабочих.

В ориентациях на действия налицо распространение уже в 1990-е гг. индивидуалистического подхода, преобладание ориентаций пассивно-приспособительного характера, доминирование 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 (отметило 60% опрошенных).

Однако при прямом вопросе о готовности участвовать в акциях протеста эта ориентация выражена гораздо сильнее и фиксируется в региональных мониторингах, мониторинге ВЦИОМа. 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 постепенно снижающейся (табл. 10).

*Таблица 10*

**Готовы лично участвовать в акциях протеста  
(в процентах к опрошенным)**

	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

Источник: 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 2008 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).

В ориентациях на способы действий преобладали расчет на собственные силы и решение проблем путем обращения к непосредственному руководству (табл. 11).

В последнее время, согласно результатам интервью, начинают доминировать установки на «приспособление к условиям», поискам другого места, в т. ч. в сфере самозанятости. Ориентации на самозанятость явно усиливаются.

Общий вывод по восприятию и ориентациям — в основных чертах их характер сохраняется, в отдельных отношениях трансформируется в сторону установки (позиции) от протеста к приспособлению или уходу от неблагоприятной ситуации

Таблица 11

**Какой способ действий предпочтут рабочие при решении трудных вопросов  
(число ответивших, в процентах)**

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

Один из главных вопросов — рассмотрение реальных коллективных действий рабочих, в т. ч. в формах, которые можно отнести к рабочему движению. К компонентам рабочего движения (РД) мы отнесли субъективный настрой, ориентации на действия, реальные 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» (Здравомыслова 1993: 16–19, 23–26, 31, 69, 142–143). Дж. МакКарти и М. Залд вообще все движение понимают как «совокупность мнений и представлений людей, в которых выражено стремление к изменению социальных условий (Здравомыслова 1993: 16–19, 23–26, 31, 69, 142–143). 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, 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.

Деятельность рабочих организаций представляет собой одну из основных форм РД в российских условиях. 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 для рабочего движения 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, формулирующими и предъявителями требований, хранителями коллективных («генерализованных») убеждений, идей (пока не достигающих 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. По концепции Н. А. Шматко, на общественной сцене действуют не социальные группы сами, а их заместители — субституты, состоящие из представителей группы, организаций того или иного вида (Шматко 2001).

Однако эти взгляды разделяются не всеми. Практически все авторы сходятся в том, что рабочему движению в момент кардинальных общественных преобразований в России в принципе всегда принадлежала важная роль, но какова она по характеру — взгляды расходятся.

Известная группа специалистов, занимавшихся специально рабочим движением (ИМРД), теперь полагает, что задача рабочих в новых условиях состоит 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»

(«госсосоциализма»), но фактически имел в виду преодоление вообще социализма, не только «государственного», так как о переходе к какому-то другому, обновленному социализму, не говорилось (Гордон 1993: 30, 58).

Верные рабочему классу, но ярые противники советского тоталитаризма, Г. Я. и Б. В. Ракитские, отводили рабочим еще большую роль в переменах 1990-х гг., полагая, что без сильного рабочего движения прогрессивный ход реформ вообще невозможен («сильное демократическое рабочее движение — главный, если не единственный гарант перехода к демократии... препятствующий скатыванию общества назад, к диктатуре» (Ракитская 1995: 18–19), и показывали, что внедрение в России дикого капитализма происходит именно ввиду слабости рабочей оппозиции (Ракитская 1995: 18–19).

Ряд авторов социалистической ориентации, объединенных Международной ассоциацией «Ученые за демократию и социализм», ныне — движением «Альтернативы», и вокруг журнала с аналогичным названием, придерживались и 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» (Мандель 1997: 2–3) (Mandel 1996: 32–33).

Участники движения «Альтернативы» (как и другие социалисты), будучи убежденными в социалистической направленности рабочего движения, высказывали разное понимание социализма, который может выступать целью борьбы рабочих. Так, О. Смолин говорил о «демократическом социализме» (Смолин 1998: 4–18). М. Воейков полагал, что в настоящее время наиболее приемлем «рыночный социализм», хотя и не являющийся идеалом (Воейков 1999: 40–43).

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

Важно понять, с какими представлениями о целях рабочего движения подошли рабочие, можно сказать, к звездному часу своей и страны истории и после, к началу 2000-х гг., после нескольких лет развития своей социальной активности, когда уже сформировались убеждения. 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 о коренных интересах 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. Незначительное место занимают такие цели, как участие в управлении производством (2%) и даже повышение квалификации, профессиональный рост (1,5%). В целом спектр установок ограничивается задачами экономического, тред-юнионистского характера. Практически отсутствуют цели политического характера.

Позже был предпринят опрос «лидеров мнений» (из рабочих), в котором выделялись задачи социальной активности рабочих. Наибольшее распространение здесь имело представление: «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 взятия на себя власти, управления, ответственности за все происходящее — постоянно встречалось в материалах последующих интервью, что говорило о его широкой распространенности и устойчивости. Только на этапе, когда рабочие «почувствуют



свою силу», когда окрепнет рабочее движение, возможно предъявление и других широких социально-экономических требований (например, о природной ренте, акцизах и т. п., называемых коммунистами). Ориентации на политические цели и в будущем не просматривались (ввиду, главным образом, отсутствия представления о модели общественного устройства, которой можно было бы заменить установившийся режим, о своей новой общественной роли).

В последнее время широкие цели почти не артикулируются, в т. ч. ввиду распространенного отказа вообще от коллективных действий. Среди персональных (личных, индивидуальных) целей доминируют «нормальная зарплата», «иметь хорошее место работы», «уверенность в своем положении». При этом запросы относительно оплаты труда выросли (особенно у молодых рабочих). Упомянутой «нормальной» считается превосходящая ПМ в 2–3 и более раз.

Представление о спектре (формах) и удельном весе наиболее распространенных протестных действий в начале 2000-х гг. дает таблица 12.

Таблица 12

**Формы протестных действий**

Формы действий	В процентах
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 (окупация)	2
Собрания, конференции, съезды	1
Прочие (обращения в суды, захват морских судов, угроза «взорвать шахту», самоубийства и т. п.)	8

На первом месте стояли и наиболее действенными являлись забастовки. Но в целом их удельный вес невелик, если учитывать, что это самая эффективная, в принципе, форма и она должна бы составлять основную часть (а не  $1/3$ ). Но основную долю занимают демонстрационные и страдательные формы протеста (см. ниже).

Уровень и динамику забастовок отражает таблица 13. Здесь мы выделяем из общего числа забастовки в тех отраслях, где наиболее вероятно участие рабочих.

*Таблица 13*

**Забастовки в 1990-е — 2000-е гг.**

Год	Всего, число предприятий	Промышленность	Строительство	Транспорт (и связь)	Итого	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	17 007	272	38	84	394	209,9
1998	11 162	228	24	34	286	132,3
1999	7285	21	5	6	32	10,8
2000	817	7	—	4	11	4,2
2005	25 758	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
2010	—					—

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 вероятны выступления рабочих, забастовки исчислялись единицами; в последнее время забастовки почти сошли на нет. В 2004—2005 гг. вспышку дали организации образования, здравоохранения, но последние годы их общее число 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: по сообщениям прессы, было 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 демонстрацией их активности.

Это свидетельствует не столько об исчезновении поводов для протестов, сколько, как уже отмечалось, об усложнении процедур трудовых споров, вследствие чего конфликты не доходят до стадии регистрируемой забастовки, не становятся достоянием общественного внимания (включая ведение статистического учета).

Важно отметить, что кроме протестных, рабочие применяли и протестно-конструктивные методы действий (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-х гг, коллективные действия рабочих преследовали в основном широкие экономические, а также политические цели. Деятельность рабочих организаций, от стачкомов, рабочкомов на предприятиях до региональных типа Союза трудящихся Кузбасса, была сильно политизированной, в частности направленной на преодоление монополии КПСС на власть.

В середине и второй половине 1990-х годов, в период экономического кризиса, коллективные действия рабочих, деятельность рабочих организаций представляли собой почти исключительно протест против задержек заработной платы (по нашим данным — в 90% случаев, по данным А. Кацвы, — в 97,8%) (Кацва 1998: 65). 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 активность (за исключением причины «несвоевременная выплата заработной платы»). По результатам интервью, в настоящее время лидирующую роль играют иницирующие (и координирующие) действия организаций, рабочих лидеров, которые сдерживает 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, к солидарности (например, с шахтерскими выступлениями, а внутри шахтерской среды между разными профсоюзными организациями).

В качестве резюме о реальных коллективных действиях рабочих можно отметить их широкий спектр, разнообразие форм, использование наиболее действенных форм, включая широкомасштабные (наряду

с демонстрационными, страдательными формами) в 1990-е гг., сменившиеся спадом социальной активности рабочих в 2000-е гг. вследствие относительного улучшения положения, ужесточения законодательного регулирования трудовых споров, нарастания индивидуализма, отказа от коллективных действий.

Рабочие организации (объединения) в форме профсоюзов сыграли 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 малоразвитой. И в этом одна из главных причин слабости РД. В характеристике 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 Санкт-Петербурге в 2009—2010 гг.) (Олимпиева 2010: 150). Система профсоюзов нуждается в реформировании, но удовлетворительных проектов пока не создано.

### Источники

- Большой толковый социологический словарь (collins). Т. 2. М.: Вега-Аст, 1999. С. 118.
- Вестник общественного мнения. 2007. № 2 (94). С. 104.
- Вестник общественного мнения. 2008, январь. С. 89
- Войков М. И.* Споры о социализме. М.: Эконом. Демократия, 1999. С. 40—43, 128.
- Гелета И. В.* Рынок труда и социально-экономическое поведение: опыт социологических исследований // Рос.общество и социология в 21 веке. М.: Альфа-М, 2003. Т. 1. С. 390—391.
- Гидденс Э.* Социология. М.: Эдиториал УРСС, 1999. С. 210.
- Гордон Л. А.* Очерки рабочего движения в постсоциалистической России. М, 1993. С. 30, 58.
- Заславская Т. И.* Социальная трансформация российского общества: деятельностно-структурная концепция. М.: Дело, 2002. С. 377—381, 455, 463.
- Здравомыслова Е. А.* Парадигмы западной социологии общественных движений. СПб.: Наука, 1993. С. 16—19, 23—26, 31, 69, 142—143.

- Каца А. М.* Забастовки и другие формы коллективного протеста трудящихся в России в 1997 г. // *Альтернативы*. 1998. № 2. С. 65.
- Макарова М. Н.* Образовательный потенциал рабочих: проблемы воспроизводства. Ижевск: ИД «Удмуртский университет», 2003. С. 100–101.
- Максимов Б. И.* Рабочие в процессах трансформаций
- Максимов Б. И.* Рабочие в реформируемой России, 1990-е — начало 2000-х гг. СПб.: Наука, 2004.
- Мандель Д.* Революция, контрреволюция и рабочий класс России. М., 1997. Препринт. С. 2–3.
- 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.
- Рахитская Г. Я.* Состояние рабочего движения и перспективы России // *Рабочая политика*. 1995. № 2. С. 18–19.
- Российское общество и социология в 21 веке. М.: Альфа-М, 2003. Т. 1. С. 390–391.
- Российский статистический ежегодник. 2011. М.: Росстат. С. 224.
- Россия: трансформирующееся общество / Под ред. В. А. Ядова. М., 2001.
- Смолин О.* Демократический социализм 21 века: надежды и преграды // *Альтернативы*. 1998., № 2. С. 4–18.
- Социологический энциклопедический словарь / Ред.-коорд. Г. В. Осипов. М.: Норма, 1989. С. 284.
- Становление трудовых отношений в постсоветской России / под ред. Дж. Д. Барделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: Академический проект, 2004.
- Труд и занятость в России. 2005. С. 461, 463.
- Труд и занятость в России. Стат. сб. 2009. С. 77, 358.
- 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. С. 115.
- Шматко Н. А.* Практические и конструируемые социальные группы: деятельностно-активистский подход // *Россия: трансформирующееся общество* / Под ред. В. А. Ядова. М., 2001.
- Mandel D.* The Former “State Socialist” World. Black Rose Books. Montreal / New York / London. 1996. P. 32–33.