

СОЦИАЛЬНЫЕ И КУЛЬТУРНЫЕ ПРОЯВЛЕНИЯ ИНСТИТУТОВ НЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЗАВИСИМОСТИ В СФЕРЕ ТРУДА РОССИЙСКИХ РАБОЧИХ

ТЕМНИЦКИЙ АЛЕКСАНДР ЛАЗАРЕВИЧ,

кандидат социологических наук, доцент МГИМО (У) МИД РФ,
старший научный сотрудник Института социологии РАН.
Электронный адрес: taleksandr@list.ru

В статье анализируется соотношение социальных и культурных проявлений неэкономических форм зависимости в сфере труда рабочих. Детальное рассмотрение социальных и культурных форм проявления неэкономической зависимости на каждом из исторических этапов позволяет выявить, насколько эффективными оказывались меры по укреплению (сохранению) либо радикальному слому институтов неэкономической зависимости в сфере труда российских рабочих.

Ключевые слова: трудовые отношения; институты; неэкономическая зависимость в сфере труда.

The article examines the relationship between social and cultural manifestations of non-economic dependence forms in the labor sector. A detailed examination of social and cultural forms of non-economic dependence on the selected historical stages represents how effective are measures for consolidation (conservation) or a radical institutional breakdown of non-economic dependency in the Russian labor sector.

Keywords: labor relations; institutions; non-economic dependence in the labor sector.

Коды классификатора JEL: B15, B52, J70, N30, Z10, Z13.

1. ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Неэкономическую зависимость российских рабочих от руководства (предприятия) можно рассматривать как одну из универсальных традиций в сфере труда. Она потому может считаться универсальной и претендовать на роль социального института, что находит значимые, устойчивые проявления во всех исторических этапах: от времени начала функционирования заводов и фабрик в России (начало XVIII в.) до сегодняшнего дня. Анализ исторических предпосылок формирования рабочего класса России позволяет утверждать, что отмеченная зависимость — родовая черта российского рабочего. В этом его основное отличие от западного рабочего. Тот пришел на фабрику в результате процессов «освобождения труда» от связи с землей (процессы «огораживания» в Англии), банкротства ремесленнических союзов, наш — преимущественно из зависимых крепостных крестьян. Господство зависимого принудительного труда рабочих было заложено в генезис российских фабрик и воспроизводилось в той или иной мере на всех последующих исторических этапах. Это воспроизводство осуществлялось как под влиянием инерции в трудовой культуре (неготовностью рабочих выходить из рамок неэкономических форм зависимости в сфере труда), так и под влиянием целенаправленной политики государства (весь советский период) по возвышению идеологических форм принуждения к труду над экономическими.

Вместе с тем с самого начала либеральных экономических реформ в 1990-е годы впервые почти за 300 лет (со времени Петра I) были сделаны радикальные шаги по преодолению различных форм неэкономической зависимости в сфере труда: убраны все формы возвышения идеологического над экономическим в труде, как это было в СССР, искоренена функция предприятия как социальной ячейки общества, сняты большинство социальных

ограничителей (бесплатное жилье, детские сады и оздоровительные лагеря и т.п.), создан, казалось бы, свободный рынок труда, убраны сдерживающие притеснения как для занятости, так и для незанятости, другой занятости, второй занятости помимо первой. Но стали ли принятые шаги, преимущественно экономического и политического плана, решающими и достаточными, чтобы сказать, что современный российский рабочий стал наконец-то похож на своего собрата в США или Германии и Франции? Несомненно, что и на Западе не существует экономических форм зависимости в сфере труда в чистом виде, но предполагается, что там разные формы отклонения от преобладания экономической зависимости над неэкономической — это отклонение, а в России — это по-прежнему не отклонение, а норма.

Еще более важный вопрос: стал ли российский рабочий стремиться к обретению еще большей экономической независимости в сфере труда или, напротив, стремится вернуться в материнское лоно неэкономической зависимости, ностальгируя и всячески возрождая патриархальные отношения с работодателем?

Уточнение понятий. Термину «экономический» могут придаваться содержательное и формальное значения. В содержательном значении «экономическое» указывает на универсальность зависимости человека от природы и других людей, в силу чего невозможно обеспечить себя средствами удовлетворения материальных потребностей без взаимоотношений с природным и социальным окружением (Нуреев, 2006, 55). Формальное значение «экономического» указывает на всевозможные ограничения, определяющие выбор средств для удовлетворения материальных потребностей. К. Поланьи предлагает не только аналитически разграничивать два значения «экономического», но и предполагает, что только содержательное значение «экономического» способно порождать концепции, необходимые социальным наукам для эмпирических исследований всех типов хозяйств (Нуреев, 2006, 56–57).

Мы предполагаем, что, то, что К. Поланьи называет формальным значением «экономического», может иметь вполне содержательное значение и определенную ценность для акторов, взаимодействующих в сфере трудовых отношений. «Ограничения», «ограниченность» выступают ключевыми терминами для определения содержания экономического в удовлетворении жизненных потребностей человека (в этом случае мы говорим об ограниченных ресурсах и средствах), в трудовой занятости и трудовых отношениях наемных работников и работодателей (в этих случаях мы указываем на то, что трудовые отношения между ними строятся на условиях, ограниченных контрактом, а все то, что вне его, — это область свободы человека). Предполагается, что чем больше «экономического» в трудовых отношениях, тем меньше всего остального: «социального», «политического», «идеологического» и т.п. В идеальной схеме повышение доли «экономического» должно способствовать росту свободы личности работника, менеджера, работодателя, потому как «экономическое» не является естественным для природы человека. Рост доли «экономического» в трудовых отношениях предполагает конкретность (четко определенные правила взаимодействия), а не диффузность (расплывчатость и аморфность правил), частность (ограниченность функциональными и профессиональными обязанностями), а не всеобщность (охват всевозможных сторон взаимодействия), эквивалентность в обмене (вознаграждение за выполненную работу, а не щедрый дар или жалкие «подачки») (вознаграждение с позиций отношения более сильного к более слабому актору), и на этой основе обеспечивает работнику меньшую зависимость от работодателя.

Однако это в идеале, а в реальности с позиций социологического подхода для взаимодействующих акторов (наемных работников и работодателей) более предпочтительными (теми, которые помогают индивидам с меньшими препятствиями, усилиями, потерями достигать действительно важные цели и ценности) могут оказаться отношения, построенные как на предельно экономических ограничениях, так и на безграничных социальных взаимосвязях, обеспечивающих опеку одних индивидов над другими (например, патернализм, попечительство). Иными словами, если важные для социальных субъектов цели легче достигаются в условиях зависимости, то они могут отказаться от независимости без особого внутреннего сопротивления и напряжения (Шабанова, 2000, 198–200). Поэтому в качестве ведущего предмета исследований можно рассматривать массовые зависимые установки как институциональное препятствие на пути становления либерально-демократического общества в России (Балабанова, 2004, 25), но также и как инструмент повышения лояльности к фирме, корпоративной идентичности.

Несомненно, что формальными признаками экономической независимости являются обладание трудовыми ресурсами и способность их продавать за вознаграждение. Однако ее формальные признаки не приводят автоматически к независимости в самой сфере труда. Предполагается, что неэкономическую зависимость в сфере трудовой занятости образует не только принудительный труд на основе личной зависимости, но и наемный труд, в котором социальные, политические и культурные формы зависимости преобладают над ее экономическими формами.

В идеале экономическая зависимость в сфере труда может рассматриваться как благо и положительное качество трудовой деятельности наемных работников. Это нормальная положительная по содержанию и функциональности как для работника, так и для организации взаимосвязь, при которой профессиональные ресурсы работника и его трудовые затраты получают эквивалентную оценку прежде всего в форме денежного вознаграждения. Экономическая форма зависимости работника от организации (работодателя) основывается на взаимных обязательствах сторон (прежде всего, в виде трудового контракта).

Рабочие, будучи в отличие от предпринимателей экономически несамостоятельными и вынужденные продавать свой труд за фиксированную плату на определенное время, могут остаться как на условиях чисто экономической зависимости в сфере труда, так и потерять ее. К потере экономической зависимости приводят не только разные формы личного принуждения к труду, но и неэквивалентный обмен за произведенный труд, задержки с выплатой заработка, оплата труда за отработанное время по минимальному, социально или идеологически приемлемому, но экономически необоснованному тарифу.

Необходимо различать социальные и культурные формы проявления неэкономической зависимости в сфере труда.

Под «социальными» в данном случае понимаются все те виды отношений между группами людей (в нашем случае между рабочими и работодателями, администрацией и менеджментом предприятий), которые создают и воспроизводят рамочные условия повседневной жизнедеятельности, их границу и структуру в целом. Социальные отношения неэкономической зависимости обуславливаются объективно заданными и повседневно воспроизводимыми условиями трудовой деятельности на предприятиях: от «приписывания» крепостных крестьян к фабрике во времена Петра до «давления» организационной культуры на индивидуальные стратегии трудового поведения современных наемных работников.

Культурное в этом аспекте — все те способы реализации субъективных представлений, мыслей, взглядов, убеждений, способностей, интенций индивидов, которые могут как органично дополнять социальное, образуя социокультурные феномены, так и противоречить ему, формируя тем самым социокультурные противоречия. Предполагается, что культурные формы проявления неэкономической зависимости будут образовывать во взаимосвязи с социальными отношениями социокультурные феномены, если заданная объективно «приписанность» крестьян к фабрике дополняется субъективной привязанностью к ней («сросшестью с заводом»), или если социальные функции предприятия будут рассматриваться работниками как более значимые по сравнению с экономическими, или если организационная культура современного предприятия зиждется (подкрепляется) патерналистскими установками работников.

Обоснование метода исследования. Для рассмотрения поставленных вопросов предлагается использовать историко-социологический метод. Данный метод предполагает преимущественно монографическое описание соотношений социальных и культурных проявлений неэкономических форм зависимости в сфере труда рабочих, начиная с петровских реформ по созданию российской промышленности на основе введения фабрик. Согласно ему можно выделить шесть временных этапов:

- 1) дореформенная Россия: с петровских указов о фабриках до отмены крепостного права (1720–1861 гг.);
- 2) пореформенная Россия: с года отмены крепостного права до октябрьской революции 1917 г. (1861–1917 гг.);
- 3) Советская Россия ленинско-сталинского времени (1917–1956 гг.);
- 4) Советская Россия постсталинского времени (1956–1991 гг.);
- 5) постсоветская Россия ельцинского периода правления (с 1992 г. по 1999 гг.);
- 6) постсоветская Россия путинского периода правления (с 2000 г. по настоящее время).

По каждому из этапов на основе обращения к научным публикациям исторического, социологического и экономического характера находятся проявления и определяется характер соотношения социальных и культурных форм института неэкономической зависимости в сфере труда российских рабочих. Детальное рассмотрение социальных и культурных форм проявления неэкономической зависимости на каждом из выделенных исторических этапов позволит выявить, насколько эффективными оказывались меры по укреплению (сохранению) либо радикальному слому институтов неэкономической зависимости в сфере труда российских рабочих.

2. ДОРЕФОРМЕННАЯ РОССИЯ: С ПЕТРОВСКИХ УКАЗОВ О ФАБРИКАХ ДО ОТМЕНЫ КРЕПОСТНОГО ПРАВА (1720–1861 ГГ.)

Само создание фабрик в России явилось результатом заимствованной на Западе инновации в эпоху Петра I. Известно, что первые заводы и фабрики стали появляться в России в начале XVIII столетия, когда Петр I, нуждаясь в оружии для созданной им армии, в сукнах для обмундирования, начал покровительствовать учреждению горных и оружейных заводов, суконных, полотняных и парусиновых фабрик. Правительство само строило и оборудовало фабрики и заводы, а потом передавало их частным лицам, снабжало рабочей силой, деньгами и выписывало из-за границы искусных мастеров, освобождало владельцев фабрик и заводов от уплаты разных податей. Чтобы обеспечить сбыт товаров, правительство давало фабрикантам крупные казенные заказы, устанавливало высокие таможенные пошлины на товары, ввозимые из-за границы.

Однако массовое возведение фабрик и заводов и их поддержка государством противоречили всем народным привычкам, долгое время являлись искусственным, чуждым сложившимся культурным традициям институтом. Искусственно воздвигнутая фабрика не находила рабочих, их просто не было. Были крепостные крестьяне, нищие, бродяги, преступники и совсем незначительное число вольнонаемных работников. В этих условиях ничего не оставалось, как разными способами укреплять институт зависимого принудительного труда. Самой массовой формой стало приписывание крепостных крестьян целыми деревнями к фабрике. Указом Петра от 1736 г. покупка крестьян осуществлялась с тем условием, чтобы прикупаемые крестьяне уже навсегда состояли при фабрике или заводе, к которым они были приписаны. На тех же условиях к казенным заводам, а иногда и к частным фабрикам, приписывались солдаты, бродяги, преступники. Иногда и люди разного звания добровольно приписывались к фабрикам (*Туган-Барановский*, 1997, 164). Таким образом, в XVIII в. большинство рабочих на фабриках и заводах были на всю жизнь прикреплены к ним и не имели права ни уйти от своих хозяев, ни переменить их. Сформировавшиеся на основе зависимого принудительного труда основные типы рабочих: вотчинные (принадлежавшие своим помещикам), кабальные (отданные в найм помещиком), посессионные (приписанные к фабрике или купленные), вольнонаемные — оказывались в полной зависимости от хозяина. В итоге вместо капиталистической промышленности, развивающейся в то время на Западе, у нас возникло крупное производство, основанное на принудительном труде. Сформировались мощные институты личной зависимости. Убедившись в выгодах принудительного труда, фабриканты стали стремиться к закреплению и всех остальных свободных рабочих (*Туган-Барановский*, 1997, 96).

Работающие на фабриках и заводах крепостные рабочие были в полном смысле рабами своих хозяев. Все определял предприниматель. Отсутствовали какие-либо правовые нормы. Без суда можно было наказывать «домашним порядком» за плохую работу и недостаточное прилежание и даже как преступников ссылать в Сибирь. Всякое неповиновение приравнивалось к восстанию против правительства и наказывалось тюрьмой и каторжными работами. При таких условиях русские фабрики и заводы в XVIII в. мало чем отличались от тюрем. Они внушали ужас населению. Никто не хотел по доброй воле на них идти, а нанявшийся на работу считался человеком пропащим (*Козьмин*, 1918, 4–5).

Все стороны труда и быта российского рабочего в дореформенный период способствовали укреплению его зависимости от предпринимателя. В наибольшей мере это отражалось в условиях проживания. Известно, что на Западе жилые помещения находились вне фабрики, рабочие нанимали квартиры. В России было массовым и почти обязательным устройство жилых помещений на фабриках. Это были даровые помещения. Рабочие жили

там же, где и работали (в сушильнях, мастерских). «Они мирятся с этим еще и потому, что уровень потребностей в этом отношении у них невысок. Не привык рабочий к чистоте и простору, не беспокоит и не шокирует его и то, что в одной комнате помещаются несколько семей. То же самое он видит и в своей деревенской избе» (Гвоздев, 1925, 136).

«Российские рабочие далеки от понятий жизненного комфорта. Ткачихи убаюкивают своих несчастных детей в люльках, подвешенных к потолку в проходах между рядами станков» (Дементьев, 1893, 41). Помимо укрепления зависимого положения рабочих от предпринимателей, представлявших столь непривлекательные условия для проживания, такое положение рабочих способствовало в длительной перспективе формированию привычки экономить на жилье, непривлекательности к бытовым условиям в целом. В советское время это отразилось в терпеливом проживании в коммуналках, длительном ожидании отдельного жилья по очереди.

Наиболее сильно личностно зависимые отношения в сфере труда проявились на уральских посессионных заводах, где рабочий находился в состоянии почти полного рабства (Туган-Барановский, 1997, 112). Исследователи отмечают «сросшесть» рабочих с заводом, привязанность к одному месту, неповоротливость и трудную приспособляемость к другим производственным условиям. Это определяло, с одной стороны, такие черты рабочих, как терпение и покорность своей судьбе, а с другой — способствовало формированию таких черт психологии рабочих, как потребительство и иждивенчество, убеждения в обязательном обеспечении работой со стороны заводоуправления (Коробков, 2003, 78). Очень важным для понимания дальнейшего содержания отношения российских рабочих к собственности и труду является вывод о том, что «обязательные» отношения рабочих с заводом способствовали формированию социалистических взглядов на заводы как предприятия, принадлежащие во многих отношениях рабочему населению (Коробков, 2003, 29). Такой социалистический взгляд на заводы определялся уверенностью в том, что эта собственность создавалась, приумножалась трудом нескольких поколений рабочих, и потому они имеют на нее полное право. В этом видится одно из коренных социокультурных отличий российских рабочих от своих западных коллег, первоначально ориентировавшихся на экономические, а не социальные модели трудового поведения.

Привязанность рабочих к своему предприятию, полная зависимость от него и патерналистская система отношений в дореформенное время негативно сказывались на их профессиональных качествах, превратив их в несамостоятельных безынициативных работников, но вместе с тем формировали чувство незаслуженной обиды, когда опека со стороны предпринимателя, начальника, предприятия в целом прекращалась.

Таким образом, к основным социальным формам проявления неэкономической зависимости в сфере труда в данный период можно отнести: «приписывание» (закрепление) рабочих-крестьян к фабрике, заводу, личная зависимость от предпринимателя, проживание в заводских помещениях, полное отсутствие правовых норм, невозможность уйти с предприятия по своей воле. Основные культурные проявления такого рода зависимости составили: привязанность к заводу, добровольное «приписывание», «сросшесть» с заводом, потребительство и иждивенчество в отношении завода, убежденность в «обязательности» отношений рабочих с заводом.

3. ПОРЕФОРМЕННАЯ РОССИЯ: С ГОДА ОТМЕНЫ КРЕПОСТНОГО ПРАВА ДО ОКТЯБРЬСКОЙ РЕВОЛЮЦИИ 1917 Г. (1861–1917 ГГ.)

Пореформенный период вплоть до революции 1917 г. в целом способствовал постепенному снижению личной зависимости рабочих от своих хозяев. Благодаря реформе 1861 г., было устранено одно из главных препятствий — недостаток рабочих рук. Примерно 2/3 крестьян в результате реформы 1861 г. оказались малоземельными. Малая величина наделов способствовала отъезду в город. Число фабричных рабочих в 1863–1867 гг. возросло на 85% и составило 656 932 человек (Козьмин, 1918, 5). Многие из тех рабочих (по сути, крепостных крестьян), которые были приписаны к фабрике, как только стало известно об освобождении от крепостного права, бросали фабрики и шли в деревню. Стремление возвратиться к земле, крестьянскому труду для крепостных рабочих оставалось одной из жизненных ценностей (Балабанов, 1926, 28). Но от свободы в деревне оставалась только свобода «умереть с голода». Приходилось выбирать между работой на фабрике и безработицей, нищенством.

И все же благодаря реформе существенно изменились социокультурные характеристики личности рабочего. Рабочий знал, что теперь, поступая на фабрику, он останется на ней работать до тех пор, пока захочет сам. Он перестал смотреть на фабриканта как на своего господина. Известный исследователь рабочего класса в России К. Пажитнов, выделяя в пореформенное время два периода: 1) 1861 — середина 1880-х гг., и 2) середина 1880-х — 1904 г., — отмечал, что в первом периоде взаимные отношения предпринимателей и рабочих складывались на почве свободы договора, не стесняемого контролем со стороны государства. Однако под этим договором скрывался необузданный произвол капиталистов в деле эксплуатации рабочих (Пажитнов, 1906, 1). Действительно, новые социальные отношения столкнулись со сложившимися ранее культурными трудовыми традициями, которыми предприниматели на некоторое время сумели эффективно воспользоваться и от которых не в силах были отказаться рабочие. Исследования фабричных инспекторов показали, что и в пореформенный период общей характерной чертой рабочих остается их невежество, почти беспросветная темнота. Большую часть дня они проводят в изнурительной работе, едва поддерживающей существование, без всякой надежды на лучшее будущее (Гвоздев, 1925, 33). Положение рабочих на фабрике в значительной степени определялось характером личности заведующего фабрикой, наличным составом низших чинов фабричной администрации. Мастера, воспитанные при суровом режиме доброго старого времени, когда всевозможное рукоприкладство входило в систему обращения с рабочими, особенно малолетними, и в пореформенное время сохранили пристрастие к этой системе. Как была, так и продолжала оставаться практика бесплатной работы фабричных рабочих в свободное время в домах и огородах мастеров. Рабочие, не угодившие своему начальству, попадали в группу риска (Гвоздев, 1925, 107–108).

Сохранению патерналистских форм зависимости рабочих в пореформенный период способствовали традиции коллективной памяти, которые подталкивали их к воспроизводству патриархальных отношений в новых условиях: наделение земель, бесплатный отпуск леса, работа только на своем заводе. Отмечаются массовые проявления ностальгии рабочих по обязательным отношениям с заводом (Коробков, 2003, 107).

В рабочей среде господствовала установка на уравнительность. Устоялась практика «гулевых дней» — из трех недель работали две или по 4 часа в сутки, чтобы дать работу возможно большему числу людей. Уравнительность способствовала единству рабочих в их борьбе за свои права (Коробков, 2003, 109). Господство традиций прошлого, дореформенного, времени в новых условиях труда охватывало не только сам труд и его условия, но и сферу быта, всю внепроизводственную жизнь рабочих. В выводах исследователей того времени отмечалось, что «общий строй уральской жизни не содействовал развитию инициативы среди населения. Оно жило под вечной опекой и с этой идеей сжилось. Завод кормил население, и население сжилось с мыслью, что завод его должен кормить» (Озеров, 1910, 172).

Укрепление стремлений российских рабочих к независимости, усиление чувства собственного достоинства не находило явного отражения ни в забастовочном движении и создании сильных рабочих профсоюзов, как на Западе, ни в повышении квалификации, общего образования и культуры. Оно являлось оборотной стороной их терпения и отражалось в основанных скорее на эмоциях, а не на расчете кратковременных остановках работы и требованиях, обращениях к начальству мирно уладить дело в пользу рабочих (Гвоздев, 1925, 180). Применялись и более радикальные методы, но они вполне вписывались в существовавшие издревле обычаи. Например, публичное изгнание администрации с предприятия путем коллективного осмеяния посредством вывоза на тачке и «обувания в лапти». За такого рода обычаями скрывалось желание заставить начальника пройти те круги ада, которые ежедневно испытывали на себе рабочие: спуститься в шахту, поест хлеба из недоброкачественной муки (Коробков, 2003, 135). Тем самым рабочие торжествовали победу, пусть и временную, но которая вселяла уверенность в своей силе, закрепляла устойчивые стереотипы поведения, усиливала внутригрупповую сплоченность. Даже в укрепившемся у рабочих обычае устраивать маевки в мае проявлялось в большей мере желание установить новую форму воскресного дня, чем выразить протест через него. Рабочие не предъявляли никаких требований, просто оставляли работу, пытаясь таким образом заставить власть закрепить их праздник (Коробков, 2003, 136).

Можно утверждать, что до начала XX в. большинство форм протестного поведения рабочих не выходило за рамки патриархальных отношений с руководством. Рабочие были не менее самих хозяев заинтересованы в непрерывном заводском действии.

Не существовало и каких-либо значимых предпосылок для повышения независимости рабочих за счет повышения квалификации и образования. Исследователями отмечается, что рутинная организация труда, низкий технический уровень и нежелание предпринимателей его улучшать, поскольку величина их доходов определялась, прежде всего, дешевой рабочей силой, ее низкий культурный и образовательный уровень, общая атмосфера консерватизма и инерции на уральских предприятиях негативно сказывались на профессиональном уровне рабочих в пореформенный период (Коробков, 2003, 156). Вместо повышения технического уровня производства предприниматели заказывали на Западе специальные простые машины, приспособленные к имеющейся квалификации российских рабочих (Миронов, 2001, 106).

Итак, в пореформенный период традиция зависимого от хозяина и предприятия положения рабочих оказывалась явно заметнее, чем традиция свободного труда. Но почему же тогда уже в начале XX в. в пролетариате сформировалось осознание принципа непримиримости классовых интересов, невозможности добиться улучшения своего положения никаким иным способом, кроме решительной борьбы и насильственного ниспровержения существующего строя? Факт формирования такого сознания нашел реальное подтверждение в революционных событиях 1905 г., отмечался в многочисленных работах и не требует дополнительных аргументов. Ответ на этот вопрос дает обращение к роли прошлого. Именно в силу прочных традиций зависимости рабочих от своих хозяев и администрации, их бесправности по отношению к ним, они не могли договориться между собой ни об установлении условий продажи своего труда, ни объединиться в кассы взаимопомощи, ни тем более создать сильные и надежные профсоюзы. Выход из тяжелого экономического положения рабочие находили такой, который опять же соответствовал их повседневной трудовой жизни и традиционным культурным практикам. Стихийное бунтарство и насилие, проявляемое рабочими в протестном поведении, являлись оборотной стороной их зависимости и терпения.

Повседневность труда рабочих — это высокий производственный травматизм, постоянная борьба за выживание, огромная зависимость рабочих от заводов и администрации, определенная заданность, предопределенность всего жизненного пути и отсутствие реальных возможностей разорвать этот замкнутый круг. Безотчетная растрата физических и духовных сил, штурмовщина, сверхнапряжение, характерные для крестьянского труда и передавшиеся рабочим, так и не научившие их работать ритмично, сопровождалась столь же безотчетным, разнузданным куражом, непомерным пьянством. Чем больше они выкладываются на работе, тем в большей мере отступают от сдерживающих границ поведения человека в праздники. Насилие и бунтарство в этом смысле — непосредственное продолжение характеристик труда. Но насилие является и обычной формой непосредственного труда рабочего, т.к. ему постоянно приходится напрягать мускулы, его повседневные дела предрасполагают тело к насилию. На насилие было построено обучение в заводских школах и отношения администрации с рабочими. Рабочие считали физические наказания нормой и привыкли к ним. Факты насилия или угрозы его применения по отношению к администрации являлись стабильным фоном многих социальных конфликтов на уральских заводах и в дореформенный период (Коробков, 2003, 118).

Однако это несколько не снижало устойчивость монархических стереотипов рабочей среды. На всех этапах, включая революционные события 1905 г., рабочие не переставали верить, что высшая власть не позволит закрыть заводы, довести их до нищеты и разорения, и продолжали обращаться к ним с петициями и жалобами, организуя для этого протестные действия на своих заводах и в регионах. Исследователями отмечаются факты незнания рабочими существующих основных законоположений. Они думали, что фабрикант не имеет права закрывать фабрику, что если он плохо ведет дело, фабрика отбирается в казну. Рабочие, как дети, совершенно бессознательно исповедовали государственный социализм (Гвоздев, 1925, 189).

Монархические ориентации рабочих проявились и на начальном этапе революции 1905 г. Раскрывая порядок выхода разных социальных групп на сцену революционных событий 1905 г., исследователи отмечают, что промышленные рабочие были третьими после

студентов и крестьян (*Шанин, 1997, 41*). Промышленный кризис 1899 г., за которым последовали падение заработной платы, рост безработицы и все большее давление со стороны работодателей, не могли не вызвать протеста со стороны рабочих. Однако рост забастовочной активности рабочих носил спорадический характер, в редких случаях переходил на общегородской и региональный уровни.

Рабочие даже в условиях крайних жизненных невзгод не изменяли сложившимся за века монархическим стереотипам, продолжали верить в хорошего царя и видели беды в его плохих советниках. Оружейные залпы в ответ на мирное шествие 9 января 1905 г. и гибель сотен людей способствовали не столько слому вековых традиций верности царю, сколько их обратным проявлениям: насилию и бунтарству, теперь уже умело организованным политическими партиями. Отклик на «Кровавое воскресенье» 9 января 1905 г. был впечатляющим. И прозвучал он, прежде всего, со стороны тысяч рабочих империи, отреагировавших забастовками солидарности, направленными против бойни в Санкт-Петербурге. Трудные условия жизни, укреплявшие настроения придавленности, неверия в собственные силы при неразвитости классового сознания и профсоюзов рабочих, в критических ситуациях проявлялись в стихийно-бунтарских, часто в особо резких формах, вспышках группового эгоизма, в поведении, отражавшем характерную для рабочих психологию «революционного нетерпения» (*Дмитриев, 2004, 160*). Эмоциональная составляющая забастовок играла заметную роль в «действиях скопом». Одновременное прекращение работы и выдвижение согласованных требований совмещалось с бунтарством: разгромом фабрично-заводских и административных помещений, фабричных продуктовых лавок и т. д. (*Розенталь, 2007*).

Опыт массовых стачек, политических забастовок, вооруженной борьбы в 1905–1907 гг. не прошел для рабочих даром. Рабочие России доказали свой радикализм и активность и может быть впервые за всю историю своего существования заставили власть прислушаться к своим чаяниям, смогли на время прервать вековые традиции своего зависимого положения, обрести черты требующей уважения со стороны других личности. Забастовки показывали, что рабочие осознали, что они такие же граждане, как и другие классы (*Гвоздев, 1925, 190*). Революционные действия рабочих позволили добиться ряда реальных результатов. Правительство, наконец, приняло закон о страховании пенсий для промышленных рабочих и предоставило самим рабочим возможность выбирать своих представителей в руководство страховых касс. Благодаря урокам революционной борьбы, рабочие ясно осознали свои возможности и свои слабые места. Они смогли остановить жизнь страны, найти верных сторонников и идеологов рабочего движения среди интеллигенции. Но они не смогли на долгое время удержать свое преимущество в борьбе с хозяевами предприятий и полицией. Государство, городские «средние классы» (государственные чиновники, крупные и мелкие торговцы и хозяева предприятий) испытали «великий страх и шок перед разорвавшим свои цепи и вырвавшимся на свободу зверем, — лавиной красных флагов, демонстрациями, всеобщими забастовками и горящими усадьбами, крушением респектабельности и уверенности» (*Шанин, 1997, 325*). Последовавшая за поражением революционной борьбы рабочих жестокая реакция лишь усилила их недоверие и ненависть к буржуазии и царскому режиму в целом. Однако было бы неверным утверждать, что революция способствовала формированию у рабочих самодостаточности и классовой полноценности. Революционность не стала и не могла стать атрибутивным свойством российского пролетариата. Рабочие России чаще всего оказывались объектом политической борьбы и политического манипулирования.

После событий 1905 г. у рабочих вместо царя и хозяина предприятия появился новый опекун. Им стала социал-демократическая интеллигенция. И до революции 1905 г. рабочие были для социал-демократии только опекаемыми. «От имени рабочих говорила и действовала радикальная интеллигенция. Она парализовала ум и волю рабочего. Отсутствие у рабочего организационных навыков, а также книжной учености интеллигенции позволяло ей стать господином положения в рабочем вопросе» (*Клейнборг, 1925, 245*).

Более других в идейном господстве над рабочими преуспели большевики, руководимые В.И. Лениным. Среди уроков, которые извлек Ленин из революции 1905–1907 гг., была вера как в способность народных масс к творчеству политических форм, так и в возможность навязать свою волю «аморфному пролетариату и всей России, решать за них, что им на самом деле нужно» (*Шанин, 1997, 461*). Ленин видел, как российские «массы» шарахались между бунтарством и готовностью подчиниться абсолютной власти, а также как быстро они учились политической самостоятельности в условиях жесткой конфрон-

тации и насилия (*Шанин*, 1997, 462). Рабочие повернулись лицом к большевикам потому, что жаждали «своей власти», которой можно доверять и с удовольствием подчиняться. Главное условие поддержки — единство власти с народом. Но насколько новая большевистская власть действительно оказалась народной и смогли ли рабочие благодаря ей стать более свободными в своем труде?

Итак, отмена крепостного права не стала решающим инструментом для преодоления неэкономических форм зависимости в сфере труда. Остались значимыми как ее социальные проявления: невозможность выжить в деревне после отмены крепостного права, вынужденное устройство на кабальных условиях на фабрики и заводы, дополняющееся внутри предприятий отношениями личной зависимости, например, бесплатная работа фабричных рабочих в свободное время в домах и огородах мастеров, пристрастие мастеров к физическим формам насилия над рабочими. Но еще сильнее проявились культурные формы анализируемой зависимости: ностальгия рабочих по обязательным отношениям с заводом, ориентация на воспроизводство патриархальных отношений, установки на уравнительность в труде, на то, что завод должен «кормить» рабочего, стремление решать конфликты патриархальными методами (эмоции, физический взрыв протестной энергии: бунтарство, насилие), ориентация на рутинность, консерватизм и инерцию в труде, а не на повышение квалификации и образования.

4. СОВЕТСКАЯ РОССИЯ ЛЕНИНСКО-СТАЛИНСКОГО ВРЕМЕНИ (1917–1956 ГГ.)

Идея обеспечения свободы труда была одной из важнейших в октябрьской революции 1917 г. Под этим понимались, прежде всего, прекращение эксплуатации человека человеком и обязанность трудиться для всех членов общества. Идеи политики партии большевиков, воплощенные в лозунгах «Кто не работает, тот не ест», «Не трудящийся да не ест», были понятны и близки массам рабочих и крестьян и не требовали дополнительных разъяснений. Такое понимание свободы труда отчетливо воплотилось в модели всеобщей трудовой повинности. Под нее, по замыслу Ленина, прежде всего, попадали богатые люди. Однако особый характер всеобщей трудовой повинности для богатых продолжался недолго. После всеобщей национализации промышленности, проведенной по декрету от 28 июня 1918 г., «богатые», т.е. собственники средств производства, акций и вкладов в банках, исчезли. Физически исчезли немногие, исчезли их богатства. Тяготы трудовой повинности, воплощенные согласно политике военного коммунизма во всеобъемлющих и жестких формах милитаризации труда, пали, как всегда это было в истории, на народные массы. Историки отмечают всеобъемлющий характер проводимой в 1918–1920 гг. мобилизации труда, сложившиеся типы, формы и методы проведения. Ее последовательная реализация привела к тому, что хозяйственные руководители практически перестали заботиться о рабочей силе и если надо было решать какие-то проблемы, то просто делали заявки на рабочих от привлечения их к работе в военных отраслях до мобилизации людей для сбора шишек (*Ильюхов*, 2004, 184–195). По сути, такая политика мало чем отличалась от использования крепостного труда на петровских фабриках.

Идея использования принудительного труда на основе трудовой повинности прочно вошла «в плоть и кровь» советских руководителей и активно использовалась на всех этапах социалистического хозяйствования, за исключением периода НЭПа.

Вместе с тем следует признать, что в России после 1917 г. было больше всего экспериментов с мотивацией труда, чем в других странах. Известно, что в 20-х годах проблемами научного изучения и практической организации труда и управления занимались свыше 10 научно-исследовательских институтов, почти на каждом предприятии существовали отделы НОТ. Однако если обобщить эти эксперименты в плане соотношения внешних и внутренних побудителей к труду, то первые всегда явно преобладали. В основу научной организации труда были положены идеи Ф. Тейлора, которые, по мнению В.И. Ленина, должны были органично слиться с идеями социализма «в системе Тейлора заключается громадный прогресс науки... открывающей пути к громадному повышению производительности человеческого труда» (*Ленин*, 140).

Система Тейлора строилась преимущественно на научных подходах к совершенствованию методов материального стимулирования максимально рационализированного труда рабочих. Однако система материального стимулирования в советском государстве

отличалась от других стран и своей предшествующей истории тем, что в нее изначально закладывались две взаимосвязанные задачи: стимулировать высокопроизводительный труд и показать заботу «пролетарского» государства о людях труда. Последний принцип во многом исключал (по крайней мере, тормозил) реализацию первого.

Желание власти убедить людей в преимуществе советской системы на основе политики гарантированных прав в сфере занятости, обеспечения жильем, идеологического возвышения роли рабочего класса и одновременно стимулировать их к высокопроизводительному труду, в том числе на основе тейлористских методов, приводило к разного рода социокультурным противоречиям, которые достаточно быстро разрешались в пользу главенства культурных традиций, а не принципов НОТ. Многие предприятия были просто не готовы к внедрению системы Тейлора ни технически, ни с точки зрения организации производства и материального обеспечения более напряженного труда рабочих. Рабочие негативно реагировали на постоянные попытки администрации повысить нормы и снизить при этом расценки. В итоге система Тейлора превращалась в очередной идеологический, а не экономически обоснованный проект (*Кирьянов, 2001, 90*). Рабочие умело воспроизводили в новых социальных отношениях привычные для них формы решения производственных вопросов. Исследователи отмечают, что свое участие в управлении производством рабочие связывали с целью не добиться резкого улучшения своего материального положения, а скорее продемонстрировать, что они сами, без хозяев, могут поддерживать необходимый уровень трудовой дисциплины. Психологически это было выражением традиционного общинного сознания. Фабрично-заводской коллектив в сознании рабочих наделялся теми же правами, что и община в сознании крестьян (*Михайлов, 2001, 42*).

Формированию и постоянному укреплению трудовой дисциплины в советском обществе придавался почти сакральный характер. В качестве ведущих показателей отношения к труду рабочих рассматривались прогулы, опоздания, нарушения трудового договора и правил внутреннего распорядка, неисправная работа, пьянство, воровство, а признакам, связанным с содержательно-творческими элементами отношения к труду, придавалось существенно меньшее значение. Объяснялось это чаще всего влиянием социокультурных особенностей российского контекста (*Мирясов, 2001, 113*). Было бы неверным утверждать, что рабочие были глухи к материальным стимулам к труду, напротив, к нарушениям трудовой дисциплины часто приводили невыплаты причитающихся премий и компенсаций за работу сверх нормы. Можно утверждать, что плохая дисциплина труда являлась реакцией рабочих на проявления неэкономических форм зависимости в труде. За нарушения трудовой дисциплины к рабочим применялись привычные, как правило, неэкономические санкции, такие жесткие меры, как заключение в лагерь принудительных работ (*Мирясов, 2001, 115*).

Усиление неэкономических форм зависимости в сфере труда (политическое, идеологическое, административное принуждение к труду) всегда давалось власти, администрации предприятий легче, чем налаживание и обеспечение принципов НОТ.

Годы индустриализации, труда во время и после Великой Отечественной войны отражали преобладающую роль мобилизационной политики коммунистической партии в организации труда народных масс, прежде всего рабочих. Вряд ли можно найти документальные свидетельства, что такая политика противоречила настроению и менталитету в целом большинства советских рабочих. Напротив, практики коллективного, организованного и контролируемого сверху труда под гарантии обеспечения сносного для жизни проживания были намного ближе советским рабочим, чем свободный труд с гипотетической возможностью заработать много и большим риском не иметь ничего вовсе.

К середине 1930-х годов советское государство максимально укрепило господство административно-командной системы управления страной, а тип личности массового работника промышленности максимально способствовал развитию ее могущества. Преобладание идеологического над экономическим в сфере труда приводило к снижению роли квалификации и технической культуры труда рабочих. Если центральное место в экономике всех экономически развитых стран Запада уже в то время занимал массовый высококвалифицированный труд, требующий сложной подготовки и высокого уровня жизни, то в советском обществе такой массовый социальный слой трудящихся так и не сложился. Большее значение придавалось совершенствованию командования все более увеличивающимся числом рабочих, укреплению трудовой дисциплины, идеологическому воспеванию отдельных героев труда, но не повышению культуры и квалификации большинства рабочих.

Стахановское движение 30-х годов XX в. не помогло преодолеть отставание от уровня производительности труда на Западе. При всей его значимости для изменения отношения к труду у массового рабочего (недавнего выходца из крестьян) стахановское движение не стало и не могло стать долговременной тенденцией в труде. Оно органично отражало культурную традицию: выложиться по максимуму в короткое время, а затем по максимуму и отдохнуть. Этот факт очень четко подметил Энгельгардт: «Наш работник не может, как немец, равномерно работать ежедневно в течение года — он работает порывами. Это уже внутреннее его свойство, качество, сложившееся под влиянием тех условий, при которых у нас производятся полевые работы, которые вследствие климатических условий должны быть произведены в очень короткий срок» (*Энгельгардт*). Кроме того, для большинства рабочих по-прежнему являлось характерной социокультурная черта личности крестьянской общины: неприятие преуспевающей и инициативной личности. Героями труда чаще становились не по велению сердца, а под влиянием убеждения и давления со стороны начальства.

Итак, модели всеобщей трудовой повинности, милитаризации и мобилизации труда для решения стратегических задач, идеология заботы «пролетарского» государства о людях труда и идеологическая модификация системы НОТ Ф. Тейлора, жесткие (уголовные) меры к нарушителям трудовой дисциплины, всеобщность требований беспрекословного подчинения системе, организации, трудовому коллективу можно рассматривать как основные социальные формы проявления неэкономической зависимости в сфере труда рассматриваемого периода. Их органично подкрепляли культурные проявления: вера, что определилась власть, которой можно доверять и с удовольствием подчиняться, всеобщая поддержка лозунга «Кто не работает, тот не ест», стремление к участию в управлении производством не с целью добиться улучшения материального положения, а как отражение силы традиционного общинного сознания, чувство преодоления отсталости и вера в лучшее будущее.

5. СОВЕТСКАЯ РОССИЯ ПОСТСТАЛИНСКОГО ВРЕМЕНИ (1956–1991 ГГ.)

Стремление быстро, рывком решить все проблемы, героически преодолеть трудности, которые во многом сами себе и создали, — это не только социокультурная черта крестьянского труда в общине, рабочих первых пятилеток, но и управляющих, советской системы в целом. Наиболее ярко это проявилось в годы правления Н.С. Хрущева. Вместо сталинских принципов преимущественно «гулаговского» принуждения к труду в сочетании с методами идеологического принуждения был взят на вооружение инструмент идеологического воспевания трудового энтузиазма. Можно утверждать, что при Хрущеве упор власти на энтузиазм сменил ранее господствующий тип «гулаговского» принуждения к труду. И тот и другой также можно назвать типами преимущественно неэкономической зависимости в сфере труда.

Необходимо было создать привлекательный, прежде всего для молодежи, идеологический образ трудовой деятельности, сделать так, чтобы он гармонизировал с тем, что люди думали и хотели получить от недалекого будущего: посредством еще одного героического усилия построить тот замечательный мир, о котором уже давно говорили большевики, но который все никак не может случиться.

Ярким олицетворением такой мечты миллионов советских людей, площадкой для воплощения замыслов власти о новой, менее жесткой по сравнению со сталинской системой идеологемой мессианской роли труда стала Целина.

Целина, а затем и БАМ, КАМАЗ способствовали сакрализации обыденного, преимущественно физического труда, указывали на то, что, чтобы почувствовать осмысленность своего существования, надо всего лишь ощутить себя частью целого, выполняющего великую миссию. «Мы же не просто целину осваивали — мы строили коммунизм, боролись с мировым империализмом, помогали колониальным странам освободиться и т.д. И поездка на целину была наделением пустого и, может быть, бессмысленного человеческого существования высшим смыслом» (*Козлов, 2004*).

Возвышение идеологического, духовного и романтического над экономическим, материальным и бытовым в сфере труда целинников оказывалось настолько сильным, что не проживание в палаточных городках, бытовое неустройство вызывало протест, волнения

среди приехавших молодых людей. «Оскорбляло, что их энтузиазм наталкивался на чье-то небрежение. Возникавшие волнения не были направлены на разрушение советской системы. Их целью было просигнализировать властям, что в системе что-то разладилось и ее требуется исправить, людьми двигала уверенность, что наверху есть порядок и справедливость. Боролись за хорошую советскую власть» (Козлов, 2004).

В 1960–70-е годы системные принципы возвышения идеологического над экономическим в сфере труда стали сопровождаться результатами социологических исследований отношения к труду рабочей молодежи. В определение понятия отношения к труду на первое место ставились уже не признаки трудовой дисциплины, а коммунистическая идейность, коммунистическое отношение к труду, чувство хозяина, непримиримость к пережиткам прошлого. Ставился исследовательский вопрос: в какой степени рабочие обладают знанием сущности коммунистического отношения к труду как осознанной потребности честно, добросовестно, с полной отдачей сил трудиться на пользу общества (Смирнов, 1978, 80–86)? Идеологическая работа по повышению трудовой активности вытесняла роль экономических инструментов, значение которых принижалось. Квалификация рабочего имела значение, но еще больше значение придавалось его коммунистической убежденности.

Даже признание исследователями в качестве типобразующих признаков рабочих по отношению к труду стажа работы на предприятии, квалификации и возраста корректировалось в дальнейшем указанием, что принадлежность рабочего к тому или иному типу во многом зависит от эффективности идеологической работы на предприятии, так как в показатели трудовой активности заводились такие индикаторы, как выполнение общественных поручений, участие в политической учебе, в массовых политических мероприятиях (Смирнов и Бойков, 1977, 38–39).

В других исследованиях с некоторым сожалением и тревогой признавалось, что «по всем обследованным промышленным и сельскохозяйственным рабочим, служащим и ИТР по результатам факторного анализа отмечено прямое или скрытое действие фактора материальной заинтересованности» (Блинов, 1978, 40–47). Реже, но все же проскальзывали выводы исследователей, что рабочих все же больше всего интересуют величина заработка, его устойчивость и объем трудовых затрат (Антонова, 1978, 114). Но можно ли назвать экономическими по содержанию вводимые на предприятиях системы премирования, когда в одних случаях при введении премиальной системы заработка повышаются, а в других нет? Рабочие, получающие большие премии, не обязательно являются высокооплачиваемыми, поскольку предприятия широко используют премии для урегулирования уровня заработка и выполнения норм, а не для стимулирования более производительно работающих (Антонова, 1978, 114–120). То есть, политика премирования, подгонки норм и порядка оплаты подчинялась внешним задачам предприятия и мало соотносилась с интересами рабочих. Вряд ли такую политику можно назвать экономической в полном смысле слова.

Стимулирующая роль зарплаты уступала в советское время по своему значению и распространенности неэкономическим стимулам: прежде всего, социальной ответственности перед обществом и коллективом. В 1970-е годы трудовые коллективы стали полноценными ячейками не только хозяйственного, но и политического организма, что и было зафиксировано в Конституции 1977 г. И это в еще большей степени способствовало подчинению экономических функций предприятия социальным и политическим. «Поскольку каждое предприятие в социалистическом обществе является не только хозяйственной, но и социальной ячейкой, то каждому труженику необходимо выполнять определенные общественные функции» (Кайдалов и Сименко, 1974, 28).

От рабочих уже не ждали стахановского или целинного энтузиазма в труде, от них требовалось адекватно реагировать на заданные сверху управленческие воздействия. Стимулирование, а не мотивирование становится ведущим способом управления на предприятиях. Стимулирование определялось в широком плане как «сознательное воздействие, назначение которого побуждать людей к определенным действиям, соответствующим целям субъекта управления» (Попова, 1976, 11). Свобода в действиях работника допускалась в жестко заданном диапазоне выбора: «Личность сама выбирает действие, но именно то, которое соответствует целям руководителя, создающего для данного выбора необходимые и достаточные условия» (Попова, 1976, 14).

Характерно, что все эти исходящие сверху принципы оказывались вполне адекватными основным целям и коренным интересам рабочих. Повышение квалификации, более

производительный труд, участие в социалистическом соревновании, рационализаторстве и общественной жизни предприятия выполняли в жизни рабочих вспомогательную, инструментальную роль по отношению к возможности получить квартиру, обустроить быт, заслужить авторитет и признание в трудовом коллективе.

В непосредственной сфере трудовых отношений это проявлялось в преобладании ценности исполнительности в труде над инициативностью, в рассмотрении как эффективных мер, повышающих дисциплину труда, обсуждение на коллективном собрании, а не материальные санкции (Мяловицкий, 1977, 93–95) и во многом другом, отражающем постоянное воспроизводство ценностей крестьянской общины. Исследователи отмечали, что основным источником пополнения рабочего класса на всем протяжении советского общества являлось крестьянство, для которого характерно более длительные сроки адаптации к рабочей среде и условиям индустриального производства (Клопов, 1985, 28).

Получение статуса рабочего промышленного предприятия стало значимым для миллионов бывших крестьян, поскольку это позволяло в относительно короткие сроки, в течение 5–10 лет, получить городскую квартиру (в крайнем случае, комнату), дать более высокое образование и возможности своим детям по сравнению с возможностями и условиями жизни на селе. За три послевоенных десятилетия численность рабочих возросла более чем на 50 млн человек и вместе с членами их семей насчитывала к 1975 г. более 61% населения СССР (Клопов Шубкин и Гордон, 1977, 14).

Внутри рабочей среды предприятий по-прежнему более сильными оказывались социокультурные традиции по сравнению с попытками повысить роль экономического образования и квалификации.

Ставка в 1970-е годы на получение полного среднего образования и стационарной профессиональной подготовки не оказало существенного влияния на эффективность труда (Шкартан, 1985, 209). Первостепенное значение по-прежнему принадлежало трудовому опыту, а не более высокому образованию приходящей на производство молодежи. В связи с этим наблюдалось заметное отставание молодежи от рабочих старших возрастов. Выявлялись противоречия в области общего образования рабочих. Молодежь, приходящая на завод, обладая высоким образовательным уровнем, оказывалась недостаточно подготовленной профессионально и, естественно, не могла быть использована на высококвалифицированной работе. В то же время кадровые рабочие с большим стажем и опытом работы в механизированном производстве, но с недостаточным образовательным уровнем, перемещенные в результате «продвижения» по службе на автоматизированные участки, вскоре начинали испытывать затруднения и предпочитали вернуться на прежнюю работу (Усенин и Кривневич, 1979, 96).

То, что молодые рабочие, имея более высокий уровень общего образования и профессиональной квалификации, не показывали более высокие показатели производственной активности (Аитов, 1967, 119) и вообще намного чаще выполняли неквалифицированную работу, чем их старшие коллеги, отмечалось во многих социологических исследованиях и может рассматриваться, на наш взгляд, как один из наиболее явных фактов доминирования социального над экономическим и как одно из ведущих социокультурных противоречий, способствовавших переходу к политике перестройки в экономике советского общества.

Таким образом, социальными факторами, воспроизводившими условия неэкономической зависимости в сфере труда в этот период, стали: придание первостепенной роли трудовому энтузиазму, коммунистической идейности, стимулированию рабочих, а не мотивированию в организации труда; укрепление роли предприятия как социальной ячейки общества, повышение роли социальной ответственности работников перед обществом, трудовым коллективом, постоянно воспроизводимые программы по укреплению дисциплины труда и формированию коммунистического отношения к труду.

К числу культурных проявлений неэкономической зависимости в этот период можно отнести адекватное восприятие со стороны рабочих социальных смыслов труда и социальных ролей предприятия как первостепенных по сравнению с экономическими, ориентацию на труд на предприятии как главный путь в улучшении жилищных условий, завоевании авторитета среди коллег и в обществе; придание содержательным сторонам труда не меньшей, а иногда и большей значимости, чем заработной плате.

6. ПОСТСОВЕТСКАЯ РОССИЯ ЕЛЬЦИНСКОГО ПЕРИОДА ПРАВЛЕНИЯ (1992–1999 ГГ.)

С началом либеральных реформ, приватизации процессы освобождения от социальных пут и обязательств перед работниками вне предприятия (жилье, детские сады, оздоровительные лагеря и т.п.) и внутри него (общественные организации, советы трудовых коллективов, социалистическое соревнование, гарантии занятости, участие в собственности и т.п.) приняли такой радикальный характер, что, казалось бы, еще немного времени и усилий, и воплотится начертанная выше идеальная схема: осуществление связи наемного работника и работодателя только на условиях экономической зависимости.

Из обихода ранее постоянно актуализируемых администрацией предприятий и научными кругами проблем исчезли укрепление дисциплины труда, снижение текучести кадров, формирование добросовестного отношения к труду, и даже стимулирование труда. Вместо них возникли другие: отношения собственности, забастовки, страх потерять работу, вторичная занятость, адаптационные стратегии. Но означало ли появление новых и исчезновение старых проблем, что трудовые отношения между наемными работниками и работодателями регулируются рыночными принципами, где основу составляют различные формы экономической зависимости, а неэкономические формы ушли в прошлое?

Многочисленные исследования показали, что экономические принципы оказались заметными и действенными только на макроуровне деятельности предприятия: при акционировании предприятий, реструктуризации собственности, поиске заказов, завоевании и удержании ниш на рынках сбыта производимой продукции, сдаче в аренду производственных помещений. Внутри предприятия, в трудовых отношениях, экономические принципы за исключением зачастую вынужденной политики по сокращению кадров оказались еще более слабыми, чем в советское время.

Отношения с руководством, как правило, неформальные и непрозрачные, стали одним из ключевых факторов устойчивого, относительно благополучного положения рабочих на предприятии, в то время как значимость их квалификации, опыта и стажа работы снижалась. Основой таких отношений продолжает оставаться патернализм, при котором зависимость работников от руководителей рассматривается и теми и другими как благо, которое в сегодняшних условиях в отличие от советского времени не дается автоматически, его надо заслужить¹. Несмотря на наличие у достаточно большой группы работников (примерно четверти) ориентации на партнерские отношения с руководством, реальная сила патернализма такова, что можно утверждать, что еще никогда, ни в трудовой артели, ни в советском трудовом коллективе, работник не был так зависим от своего начальства, как сейчас, при экономическом господстве хозяев и беззащитности работников. Можно согласиться с исследователями, которые утверждают, что сложившийся к концу 1990-х годов уровень развития трудовых отношений между работодателями и наемными работниками соответствует раннекапиталистическому этапу, характеризующемуся полной зависимостью работника от работодателя и индивидуальным характером их отношений (Мироedов, 1999, 69–70).

Новый, невиданный по силе и распространенности уровень неэкономической зависимости работников от работодателей позволял администрации приватизированных предприятий месяцами задерживать либо вовсе не выплачивать заработную плату, быстро уволить любого неугодного работника, использовать неправомерные формы регулирования и оплаты труда, превратить зарплату в разновидность неформального социального пособия.

В сложившемся положении работники не смогли противопоставить работодателям и администрации предприятий ни воспетую ранее большевиками классовую солидарность рабочих, ни показать силу и боевитость рабочих профсоюзов, ни умение выстраивать рыночные стратегии поведения и вести себя партнерски по отношению к менеджерам. Ничего это не было, как не было и предпосылок для становления наемного работника рыночного типа вместо бывшего трудящегося социалистического предприятия. Большинство рабочих просто не были готовы отделиться от предприятий и трудовых коллективов, к работе

¹ Более подробно об этом см. Темницкий А.Л. Социокультурные факторы трудового поведения промышленных рабочих, 1990-е годы // Социологический журнал. 2002. — № 2 — С. 86–87. Темницкий А.Л. Патерналистский союз наемных работников и предпринимателей / Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ). Часть 2. Фирмы в современном обществе. Издание 2-е, перераб. и дополн. / под ред. Р.М. Нуреева. — М.: МОНФ, 2003. — С. 168–179.

в условиях риска и неопределенности занятости. Легче было просто уйти из рабочей профессии, став челноком, охранником, устроившись на работу в малые предприятия сферы услуг. Произошло не только резкое сокращение рабочих промышленности, почти в два раза по сравнению с 1990 г., резко усилился процесс отчуждения от рабочих профессий у молодежи, который и в 1980-е годы был уже достаточно заметен.

7. ПОСТСОВЕТСКАЯ РОССИЯ ПУТИНСКОГО ПЕРИОДА ПРАВЛЕНИЯ (С 2000 Г. ПО НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ)

Период, складывающийся в начале 2000 г., в целом можно назвать временем устоявшейся адаптации к изменившимся условиям труда и жизни. Усилилась роль структурных компонентов во всех сферах жизни, в том числе и труда. Однако нет очевидных признаков того, что структурирование происходит под преобладающим воздействием экономических принципов, за счет установления сильных взаимосвязей в трудовых отношениях на основе экономической зависимости. Напротив, мы видим, как укрепляется сложившаяся в 1990-е годы неформальная структура трудовых отношений. Так, исследователями выделяются неформальные составляющие: в организации и оплате труда, использовании рабочего времени, в правилах приема на работу и увольнениях и др. Выделяются позитивные и негативные последствия структуры неформальности. К числу позитивных проявлений относят формирующиеся благодаря неформальности свойства пластичности и гибкости в труде, способствующие продвижению вперед, к «раскрепощению рабочих» и даже к глобальному капитализму. Отмечается, что главный козырь рабочих — не столько их формальная квалификация, сколько умения, навыки, изобретательность, помогающие преодолеть изношенность оборудования и неритмичность процесса производства. Рабочие, благодаря гибкости и пластичности, получают определенные ресурсы, но при этом оказываются в более нестабильном и уязвимом положении, т.к. вынуждены отказаться от формальных минимальных гарантий и защиты. Неформальная сфера деятельности рабочих ослабляет их готовность к коллективным действиям и сопротивлению. Извлекая какую-то выгоду из неформальных практик, они предпочитают индивидуальные способы приспособления коллективной борьбе (Клеман, 2003).

Господствующие в сфере трудовых отношений неформальные правила и нормы стали рассматриваться как социальный амортизатор рыночных трансформаций. Однако, придавая трудовым отношениям исключительную степень пластичности, гася всевозможные шоки, они не могли стать проводником структурных сдвигов, способствовали «адаптации без реструктуризации» (Капелюшников, 2001, 156). Возможно, что в условиях господства неформальности в трудовых отношениях, ничего не остается, как пытаться использовать ее в менеджменте, преобразовать в российский вариант корпоративной культуры. Исследователями были сделаны выводы, что в сложившихся условиях тотальная формализация трудовых отношений неконструктивна, практически невозможна и нецелесообразна. Необходимо лишь устранить те проявления неформальности, которые работают против эффективности производства².

Не оказался пока состоятельным важнейший компонент повышения экономической зависимости в сфере труда — на основе роста квалификации, повышения роли профессиональных качеств работника в достижении как личного успеха, так и успеха организации. Общепризнаваемой всеми исследователями тенденцией в изменении структуры рабочего класса является рост доли его средне- и низкоквалифицированной части. Это связано с целым рядом факторов. Уже отмечалось, что многие высококвалифицированные рабочие ушли с промышленных предприятий в сферу услуг. Старые кадровые высококвалифицированные рабочие уходят на пенсию, а их нечем заменить, т.к. система профтехучилищ и повышения квалификации на производстве развалена. К этому следует добавить, что современные фирмы по экономическим соображениям предпочитают неквалифицированный труд квалифицированному.

Все это не могло не сказаться на статусных позициях рабочих на предприятиях и в обществе в целом. Все чаще исследователи отмечают бесправное положение рабочих, их социальную слабость и зависимость от произвола начальства. Среди проблем, волнующих

² См.: Становление трудовых отношений в постсоветской России. — М.: Академический проект, 2004.

рабочих, на одно из первых мест выходит резкое возрастание авторитаризма заводского начальства (Булавка, 2004, 78). Директор шахты не стесняется называть рабочих быдлом (Кацва, 2002, 99). В наиболее откровенной форме произвол работодателей проявляется в условиях теневого рынка иностранных рабочих (Козина Карелина и Металина, 2005, 51). В итоге промышленные рабочие оказались отброшенными на периферию социального мира, однако их положение и настроение формируют определенную устойчивость и воспроизводимость структуры повседневной жизни большинства жителей в городах, поселениях, созданных в свое время при заводах и фабриках (Лейбович и Шушкова, 2005, 75–76).

Островками, где отчетливо проявляются институты экономической зависимости, созданные по западному образцу, являются функционирующие в современной России частные иностранные предприятия и корпорации. Однако исследования, проведенные на таких предприятиях, показывают, что рабочие с радостью вернулись бы на свои родные заводы ВПК, если бы там было хоть чуть лучше. Оказывается, что условия высокоформализованной экономической зависимости в сфере труда с четким режимом рабочего времени и отдыха, своевременной выплатой заработка, и даже с возможностью напрямую обратиться к менеджеру с вопросами уступает по значимости ценностям дружного коллектива, неформальных дружеских отношений с коллегами и начальством, нечеткому контролю за использованием рабочего времени. Свою работу на частном иностранном предприятии многие рабочие рассматривают как временную, с каким-то ощущением «наваждения, миража», поэтому они о самих себе говорят, будто их дурачат». Настоящее дело для многих — это делать самолеты, а не шоколадки «марс». Появилась и новая категория людей, с высоким уровнем образования, которых не тянет на иностранные фабрики, потому что они не хотят превращаться в роботов, но им скучно в цехах старых советских заводов, среди старых советских рабочих (Левинсон, 2007).

Выявленная тенденция — свидетельство силы культурных традиций, заложенных с момента создания первых российских фабрик. Не четко выверенная, строго формализованная и неукоснительно контролируемая экономическая зависимость в сфере труда, а мягкие нормы взаимоотношений работодателей и работников при попечительстве первых над вторыми и готовности вторых отказаться от своих прав ради этого попечения и заботы остается еще для большинства рабочих преобладающей ценностью в трудовых отношениях.

Таким образом, основные социальные проявления неэкономической зависимости в сфере труда органично дополнялись ее культурными проявлениями на всех исторических этапах российского общества, включая сегодняшний (табл. 1).

Таблица 1

Формы проявления неэкономической зависимости в сфере труда российских рабочих на разных исторических этапах

Этапы	Формы проявления неэкономической зависимости в сфере труда
1. Дореформенная Россия: с петровских указов о фабриках до отмены крепостного права (1720–1861 гг.).	Социальные: «приписывание» (закрепление) рабочих-крестьян к фабрике, заводу, личной зависимости от предпринимателя, проживание в заводских помещениях, полное отсутствие правовых норм, невозможность уйти с предприятия по своей воле. Культурные: привязанность к заводу, добровольное «приписывание», «срощесть» с заводом, потребительство и иждивенчество в отношении завода, убежденность в «обязательности» отношений рабочих с заводом
2. Пореформенная Россия: с года отмены крепостного права до Октябрьской революции 1917 г. (1861–1917 гг.).	Социальные: невозможность выжить в деревне после отмены крепостного права, практики личной зависимости (например, бесплатной работы фабричных рабочих в свободное время в домах и огородах мастеров, пристрастие мастеров к физическим формам насилия над рабочими). Культурные: ностальгия рабочих по обязательным отношениям с заводом, ориентация на воспроизводство патриархальных отношений: установки на уравнительность в труде, на то, что завод должен «кормить» рабочего, стремление решать конфликты патриархальными методами (эмоции, физический взрыв протестной энергии: бунтарство, насилие), ориентация на рутинность, консерватизм и инерцию в труде, а не на повышение квалификации и образования

3. Советская Россия ленинско-сталинского времени (1917–1956 гг.).	Социальные: модели всеобщей трудовой повинности, милитаризации труда, мобилизации труда для решения стратегических задач, идеология заботы «пролетарского» государства о людях труда, идеологическая модификация системы НОТ Ф. Тейлора, жесткие (уголовные) меры к нарушителям трудовой дисциплины, всеобщность требований беспрекословного подчинения системе, организации, трудовому коллективу. Культурные: вера, что определилась власть, которой можно доверять и с удовольствием подчиняться, всеобщая поддержка лозунга «Кто не работает, тот не ест», стремление к участию в управлении производством не с целью добиться улучшения материального положения, а как отражение силы традиционного общинного сознания (фабрично-заводской коллектив в сознании рабочих наделялся теми же правами, что и община в сознании крестьян), чувство преодоления отсталости и вера в лучшее будущее. В целом явное преобладание социальных моделей трудового поведения над экономическими
4. Советская Россия пост-сталинского времени (1956–1991 гг.)	Социальные: придание первостепенной роли стимулированию, а не мотивированию в организации труда, укрепление роли предприятия как социальной ячейки общества, повышение роли социальной ответственности работников перед обществом, трудовым коллективом, постоянно воспроизводимые программы по укреплению дисциплины труда и формированию коммунистического отношения к труду. Культурные: адекватное восприятие социальных ролей предприятия как первостепенных по сравнению с экономическими, ориентация на труд на предприятии как главный путь в улучшении жилищных условий, завоевании авторитета среди коллег и в обществе; придание содержательным сторонам труда не меньшей, а иногда и большей значимости, чем заработной плате
5. Постсоветская Россия ельцинского периода правления (1992–1999 гг.)	Социальные: длительные невыплаты заработной платы, доминирование неформальных связей и норм над принципами формально-правовой организации труда, большая зависимость размера оплаты от успешности предприятия, его отраслевой и региональной принадлежности, отношений с руководством, чем от квалификации и личного трудового вклада. Культурные: неготовность отделить себя от предприятий и трудовых коллективов, к работе в условиях риска и неопределенности занятости, готовность подчиняться руководству на неформальных условиях ради обеспечения занятости, резкое снижение престижности занятости по рабочим профессиям, падение чувства гордости за наличие высокого уровня профессионализма и квалификации
6. Постсоветская Россия путинского периода правления (с 2000 г. по настоящее время)	Социальные: укрепление неформальной структуры трудовых отношений, роли социальных пакетов, корпоративной культуры на предприятии, снижение роли высококвалифицированного труда на предприятиях среднего и малого бизнеса. Культурные: рост патерналистских ожиданий, укрепление функций огородной экономики, смирение с результатами приватизации, окончательном отчуждении от отношений собственности, рост чувств подавленности и терпимости к падению статуса рабочих, рост отчуждения от рабочих профессий

ЛИТЕРАТУРА

- Аитов Н.А.* Влияние общеобразовательного уровня рабочих на их производственную деятельность / Н.А. Аитов // Вопросы философии. — 1996. — № 11.
- Антонова Е.А.* Социологический анализ организации текущего премирования рабочих / Е.А. Антонова // Социологические исследования — 1978. — № 4.
- Балабанов М.С.* Как возник и развивался рабочий класс в России / М.С. Балабанов. — М.-Л.: Гос. изд-во, 1926.
- Балабанова Е.С.* Социально-экономическая зависимость: теория, история и современность / Е.С. Балабанова. — Нижний Новгород: Изд-во Нижегородского госуниверситета, 2004.
- Блинов Н.М.* Удовлетворение человеческих потребностей — важнейшая социальная функция труда при социализме / Н.М. Блинов // Социологические исследования. — 1978. — № 2.
- Булавка Л.А.* Нонконформизм. Социокультурный портрет рабочего протеста в современной России / Л.А. Булавка. — М.: УРСС, 2004.
- Великая трансформация Карла Поланьи. Прошлое, настоящее, будущее / под общ. ред. Р.М. Нуреева. — М.: Издательский дом ГУ-ВШЭ, 2006.

Гвоздев С. Записки фабричного инспектора из наблюдений и практики в период 1894–1908 гг. / С. Гвоздев. — Изд-е второе. — М.-Л.: Гос. изд-во, 1925.

Дементьев Е.М. Фабрика. Что она дает населению и что она у него берет / Е.М. Дементьев. — М.: Типография т-ва И.Н. Кушнерев и К., 1893.

Дмитриев П.Н. Социальный облик рабочих Удмуртии в первые десятилетия XX в.: социально-бытовые, производственные, политические аспекты / П.Н. Дмитриев // Рабочие в России: исторический опыт и современное положение. — М.: Едиториал УРСС, 2004.

Ильюхов А.А. Советская модель всеобщего труда в 1918–1922 гг. / А.А. Ильюхов // Рабочие в России: исторический опыт и современное положение. — М.: Едиториал УРСС, 2004.

Кайдалов Д.Н. Актуальные проблемы социологии / Д.Н. Кайдалов, Е.И. Сименко. — М.: Изд-во Экономика, 1974.

Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р.И. Капелюшников. — М.: ГУ ВШЭ, 2001.

Кацва А.М. Социально-трудовые конфликты в современной России: истоки, проблемы и современность / А.М. Кацва. — М.; СПб.: Летний сад, 2002.

Кирьянов Ю.И. Модернизация производства и мотивация труда в России в 20-е годы XX в. / Ю.И. Кирьянов // Рабочий класс в процессах модернизации России: исторический опыт / под ред. А.В. Бузгалина, Д.О. Чуракова, П. Шульце. — М.: Экономическая демократия, 2001.

Клейнборг Л.М. Рабочий класс и культура. Как складывалась рабочая интеллигенция / Л.М. Клейнборг. — М.: Изд-во ВЦСПС, 1925. — Т. 1 (1905–16 гг.).

Клеман К. Неформальные практики российских рабочих / К. Клеман // Социологические исследования. — 2003. — № 5.

Клопов Э.В. Рабочий класс СССР. — М.: Наука, 1985.

Козина И.М. Трудовые практики иностранных рабочих в России / И.М. Козина, М.В. Карелина, Т.А. Металина // Социологические исследования. — 2005. — № 3.

Козлов В.А. Целина как альтернатива Гулагу [Электронный ресурс] / В.А. Козлов. — 2004. — Электрон. текстовые дан. — Режим доступа: <http://www.vremya.ru/print/103089.html>, свободный.

Козьмин Б.П. Зарождение рабочего класса в России и его первые шаги / Б.П. Козьмин. — М.: Изд-во Всероссийского центрального исполкома Советов Р.С.К. и К. Депутатов, 1918.

Коробков Ю.Д. Социокультурный облик рабочих горнозаводского Урала (вторая половина XIX — начало XX века) / Ю.Д. Коробков. — М.: Изд-во «Слово», 2003.

Левинсон А. О том, как рабочие на наших западных заводах мечтают вернуться в ВПК [Электронный ресурс] / А. Левинсон // Отечественные записки. — 2007. — № 4. — Электрон. журн. — Режим доступа: <http://www.strana-oz.ru/?numid=38&article=1499>, свободный.

Лейбович О.Л. Промышленные рабочие на уральском заводе / О.Л. Лейбович, Н.В. Шушкова // Социологические исследования. — 2005. — № 6.

Ленин В.И. Полн. собр. соч. — Т. 36.

Мироедов А.Н. Социально-трудовые отношения в свете перспектив развития экономики / А.Н. Мироедов, Я.Л. Эйдельман // Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России. — Самара: Б.и., 1999.

Миронов Б.Н. Отношение к труду в дореволюционной России / Б.Н. Миронов // Социологические исследования. — 2001. — № 10.

Мирясов А.В. Мотивация труда промышленных рабочих в России в 1920-е годы / А.В. Мирясов // Рабочий класс в процессах модернизации России: исторический опыт / под ред. А.В. Бузгалина, Д.О. Чуракова, П. Шульце. — М.: Экономическая демократия, 2001.

Михайлов Н.В. (2001). Российские рабочие в управлении производством на рубеже XIX–XX вв. // Рабочий класс в процессах модернизации России: исторический опыт / под ред. А.В. Бузгалина, Д.О. Чуракова, П. Шульце. — М.: Экономическая демократия, 2001.

Мяловицкий А.В. К вопросу об укреплении социалистической дисциплины труда / А.В. Мяловицкий // Социологические исследования. — 1977. — № 1.

Озеров И.Х. Горные заводы Урала / И.Х. Озеров. — М., 1910.

Пажитнов К.А. Положение рабочего класса в России / К.А. Пажитнов. — СПб.: «Новый мир», 1906.

Попова И.М. Стимулирование трудовой деятельности как способ управления (социологический анализ) / И.М. Попова. — Киев: Изд-во. Наукова Думка, 1976.

Рабочий и инженер. Социальные факторы эффективности труда / под ред. проф. О.И. Шкаратана. — М.: Мысль, 1985.

Рабочий класс в условиях научно-технической революции (по итогам исследований на предприятиях СССР по международной программе «автоматизация и промышленные рабочие») / отв. ред. В.И. Усенин, В.В. Кривневич. — М.: Наука, 1979.

Розенталь И. Рабочий вопрос в дореволюционной России [Электронный ресурс] / И. Розенталь // Отечественные записки. — 2007. — № 4. — Электрон. журн. — Режим доступа: <http://www.strana-oz.ru/?numid=38&article=1522>, свободный.

Смирнов В.А. Проблема формирования у рабочей молодежи сознательного отношения к труду // Социологические исследования. — 1978. — № 4.

Смирнов В.А. Опыт построения типологии рабочих на основе совмещения объективных и субъективных показателей их трудовой активности / В.А. Смирнов, В.Э. Бойков // Социологические исследования. — 1977. — № 1.

Социальное развитие рабочего класса. Рост численности, квалификации, благосостояния рабочих в развитом социалистическом обществе. Историко-социологические очерки / ред. кол. Э.В. Клопов, В.Н. Шубкин, Л.А. Гордон. — М.: Наука, 1977.

Становление трудовых отношений в постсоветской России. — М.: Академический проект, 2004.

Темницкий А.Л. Патерналистский союз наемных работников и предпринимателей / А.Л. Темницкий / Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ). Часть 2. Фирмы в современном обществе. Издание 2-е, перераб. и дополн. / под ред. Р.М. Нуреева. — М.: МОНФ, 2003.

Темницкий А.Л. Социокультурные факторы трудового поведения промышленных рабочих, 1990-е годы / А.Л. Темницкий // Социологический журнал. — 2002. — № 2.

Туган-Барановский М.И. Русская фабрика в прошлом и настоящем / М.И. Туган-Барановский. — М.: Наука, 1997.

Человек и его работа: социологическое исследование. / под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова. — М.: Мысль, 1967.

Шабанова М.А. Социология свободы: трансформирующееся общество / М.А. Шабанова / отв. ред. Т.И. Заславская. — М.: МОНФ, 2000.

Шанин Т. Революция как момент истины / Т. Шанин. — М.: Изд-во Весь Мир, 1997.

Энгельгардт А.Н. Письма из деревни (1872–1887). Письмо четвертое [Электронный ресурс] / А.Н. Энгельгардт. — Электрон. текстовые дан. — Режим доступа: <http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/ENGLGRDT/04.htm>, свободный.