

СОСТОЯНИЕ И ДИНАМИКА СОЦИАЛЬНОГО ПОЛОЖЕНИЯ РАБОЧИХ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ

Автор: Б. И. МАКСИМОВ

МАКСИМОВ Борис Иванович - кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник Социологического института РАН (Санкт-Петербург. E-mail: maximovbi@mail.ru)

Положение рабочих, как и изменения самой группы, предстают в качестве показателя влияния реформ и как базовый фактор, определяющий их социальную активность. Считается (распространено представление), что чем хуже положение, тем выше социальная активность и наоборот. Есть один оттенок - значение имеет не абсолютное ухудшение положения, а относительно представлений о должном. Изменения в положении рабочих я рассматриваю в ракурсе реализации их социально-трудовых прав, полагая, что одно дело говорить просто об ухудшении условий труда, снижении заработной платы, увеличении безработицы, и другое - о нарушении конституционных прав: ущемлении права на труд, его охрану, безопасность, на достойную оплату и т.п.; правовая оценка показывает социальную значимость лишений, предполагает равнозначную ответственность за нарушение прав; она важна ввиду правовой безграмотности, нигилизма и многочисленности нарушений, отдельные из коих даже не рефлексировались ни в общественном сознании, ни работодателями, ни самими работниками.

С наступлением кардинальных реформ положение рабочих ухудшалось, притом практически по всем параметрам, относительно прежнего состояния и в сравнении с другими социально-профессиональными группами работников.

Занятость рабочих - первая, пожалуй, наибольшая проблема, выпавшая на их долю во время кардинальных преобразований. Число безработных доходило до 15%; нагрузка на 1 вакансию - до 27 человек; неполная занятость в промышленности была в 2 - 2,5 раза выше среднего уровня; число рабочих, прошедших состояние полностью или частично незанятого с 1992 по 1998 г., составило 30 - 40 млн. человек, что сопоставимо с общей численностью данной группы [1].

Крушение полной занятости сопровождалось материальными, морально-психологическими лишениями, нарушением трудовых прав: длительным поиском нового места работы, непостановкой на учет в центрах занятости, неполучением пособия по безработице и других услуг, "недостатком средств для жизни", в т.ч. "для обеспечения семьи, детей", "моральным унижением", по некоторым данным - даже разрушительными действиями на личность [2]. Кризисная ситуация на рынке труда была связана с ограничением конституционного права на свободный выбор работы в соответствии со способностями, склонностями, по крайней мере - специальностью, квалификацией; имела место дискриминация по полу, возрасту, социальным характеристикам. Безработные чаще других становились преступниками, алкоголиками (например, в 1998 г. среди совершивших правонарушения доля лиц без постоянного дохода составляла 55,6% [3]). Часть безработных выпадала в категорию хронически, постоянно незаня-

Таблица 1

Соотношение месячного среднедушевого дохода в семьях рабочих с индексами уровня жизни

Годы	Среднедушевой доход (вруб.)	Доля среднедушевого дохода		
		В прожиточном минимуме	В потребительской корзине	В субъективной норме
1997	611	1,32	0,38	0,35
1998	525	0,95	0,19	0,24
1999	649	0,65	0,17	0,23
2000	702	0,46	0,15	0,28
2001	1032	0,51	0,19	0,25
2002	1560	0,71	0,23	0,30
2003	2049	0,73	0,28	0,30
2004	2818	0,79	0,32	0,27
2005	3262	0,75	0,37	0,32

Источники: Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. Информационный бюллетень. 1998. N 1. С. 69; 1999. N 1. С. 65; 2000. N 1. С. 69; 2001. N 1. С. 66; 2002. N 1. С. 71; 2003. N 1. С. 95; Вестник общественного мнения. Данные, анализ, дискуссии. 2004. N 5. С. 95; 2005. N 3. С. 80; "Единство". 2005. N 5 (315). С. 18; Расчет автора.

тых, перебивающихся случайными заработками. По аналогии с БОМЖами, я называю их, БОМРами, БОМЗами - без определенного места работы, занятия (правоохранительные органы употребляют выражение БОРЗ - без определенного рода занятий). Безработица коснулась и тех, кто не терял работы. Из них до 70% испытывали неуверенность в своем положении, страх потерять работу, вынуждены были мириться с ухудшением условий труда, работой не по специальности и др. Право на труд оказалось в значительной степени "повисшим", закономерный результат - деградация корпуса рабочих кадров и их последующий дефицит.

В *оплате труда* положение рабочих также было неблагоприятным. Сама правовая регламентация относительно размера и некоторых сторон порядка оплаты оказалась, мягко говоря, несовершенной. Установленный МРОТ составлял смехотворную, можно сказать издевательскую величину, не корректировался даже ввиду гиперинфляции; например, в Петербурге в 1999 г. составлял 0,07 прожиточного минимума (ПМ). Притом и ПМ (прожиточный минимум) являлся уровнем фактически физического выживания одного человека, без учета семьи, иждивенцев, применимым в течение критического (ограниченного) времени. Динамика номинальной заработной платы создает впечатление ее непрерывного роста, при этом - в разы. Однако реальная зарплата, падавшая до 34%, к 2004 г. все еще не вышла на дореформенный уровень. Более реальный размер заработной платы и материальное положение отражает показатель среднедушевого дохода. При соотношении его с основными индексами уровня жизни (кроме ПМ, с потребительской корзиной, рассчитываемой профсоюзами, "субъективной социальной нормой" - уровнем, "необходимым, чтобы жить нормально") картина получается далеко не благополучной (см. табл. 1).

Как видно, среднедушевой доход в течение длительного времени не превышал даже прожиточный минимум, составлял незначительную часть потребительской корзины и субъективной нормы. В международных документах в числе прав человека относительно оплаты труда сформулировано понятие "справедливой и удовлетворительной" оплаты, "обеспечивающей достойное человека существование", "достаточной для поддержания нормального уровня жизни для него самого и его семьи" [4]. Теперь и в российском Трудовом кодексе введена сходная норма [5]. В российских условиях к такому пониманию приближаются упомянутые "потребительская корзина" и "субъективная социальная норма". Данные таблицы показывают, в какой мере реализовалось право рабочих на "достойную оплату".

Венцом нарушения прав в сфере оплаты труда стали задержки заработной платы. Кроме этого существовал ряд менее заметных ущемлений писанных и неписанных прав: неполная оплата простоев, вынужденных отпусков, непроведение индексации зарплаты (или неполное, с запозданием индексирование), невыплата некоторых, положенных по закону доплат, произвольное определение размера заработка, практика вычетов за упушения, не обусловленные законом.

Условия труда. По данным официальной статистики, при сохранении прежнего уровня вредности, тяжести труда, выросло число пострадавших от несчастных случаев со смертельным исходом. По отзывам специалистов (экспертов) из профсоюзных организаций, налицо общая тенденция ухудшения содержания труда; "обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда", что по Трудовому Кодексу также вряд ли можно назвать удовлетворительными. Режимы труда рабочего и времени для отдыха нарушались в течение всего рассматриваемого периода. Кроме упомянутых простоев, "рваных графиков работы" распространение получила вторичная занятость (по различным данным, имели дополнительную работу от 20 до 50% рабочих). Некоторые авторы считают это даже достоинством рыночной экономики, раскрепощением человеческого потенциала. Однако скрытая от статистики продолжительность дополнительной работы нередко сравнима со временем на основной работе, и речь идет скорее не о "раскрепощении потенциала", а о вынужденном расходовании здоровья. По данным ВЦИОМа, заработок квалифицированных рабочих на дополнительной работе в 2006 г. составлял более 40% [6]. При проявлении дефицита кадров благоприятная как будто бы конъюнктура, вместо повышения цены труда, обернулась для рабочих ростом переработок, повышением интенсивности труда. Незыблемое право на ежегодный отпуск 1/4 опрошенных нами рабочих (на частных предприятиях - более 60%) не использует или использует частично, иногда - без оплаты.

Право на социальное страхование также обеспечивается неполностью, в том числе права на освобождение от работы в случае заболевания (берут больничные листки -53%, получают пособие по беременности, родам 77% женщин). Существенно снизилось предоставление работникам материальной помощи, путевок в санатории, пансионаты за счет средств социального страхования. Произошло практически полное отчуждение рабочих от участия в управлении на уровне предприятий, выключение из общественно-политической жизни в масштабах общества. Акционерное участие (финансовое и в принятии решений) фактически сошло на нет. Среди социально-трудовых прав актуальным оказалось право на сохранение морального (человеческого) достоинства. По данным нашего опроса, почти половина рабочих прошла через моральные унижения в различных формах.

Таким образом, реформенные преобразования оказали глубокое и разностороннее, как правило, отрицательное воздействие на положение рабочих. П. Штомпка изменения в их положении, социальном статусе охарактеризовал как социальную травму. Происходит "разрушение статуса социальной группы".

В трансформациях положения рабочих и в изменениях самой группы можно видеть роль взаимодействия (действий) различных субъектов: *администрация* прибегала к сокращениям как первому средству выхода из критической ситуации, приносила в жертву рабочих, иногда стремясь избавиться от излишних совладельцев акционерного общества. Позиция администрации оказалась ведущим фактором ущемления прав рабочих в вопросах занятости (на фоне общего экономического кризиса). "Конструктивным" было и поведение рабочих, не выражавших организованный протест против сокращений, а в вопросах переработок шедших навстречу работодателям. Государственный контроль за соблюдением социально-трудовых прав практически сошел на нет. В оплате труда работодатели стремились преодолевать трудности кризиса за счет рабочих, удерживая низкую цену труда, прямо нарушали закон, не проводя индексацию заработной платы, оплату простоев и т.п. В начале 2000-х удельный вес оплаты труда в "затратах на производство и реализацию продукции" (в себестоимости) в промышленности составлял 12 - 14% [7]. Особенно наглядно роль работодателей проявилась в за-

держках заработной платы; во многих случаях они были обусловлены не столько экономическим положением, сколько произволом администрации. Если рабочие объявляли забастовку, деньги тут же находились. По поводу размера зарплаты требования практически не выдвигались, и уровень ее оставался низким. В "условиях труда" администрация экономила на здоровье рабочих, оправдывала кризисной ситуацией отсутствие заботы о работниках. Трудовые инспекции, призванные контролировать соблюдение трудового законодательства, в первую очередь по соблюдению условий труда, ограничивались разбором несчастных случаев. Рабочие, профсоюзы практически не протестовали против ухудшения производственных условий, сами шли на нарушение режимов труда, правил его безопасности; рабочие нередко проявляли инициативу по поводу сверхурочных, отказа от отпусков (имеются примеры предоставления возможности сверхурочной работы в качестве поощрения). Российские работодатели демонстрировали буквально иррациональную нетерпимость к участию рабочих в управлении. В ответ, вместо сопротивления ограничениям, рабочие стали практиковать "избавление от акций".

Восприятие рабочими изменений (трансформаций), ориентации на действия. Осознавая объективные изменения, можно, казалось бы, предугадать субъективную реакцию. Ухудшение положения, по идее, должно бы приводить к его восприятию рабочими как неприемлемого, соответственно, к ориентации на практические действия по изменению понимания того, что "никто не даст нам избавленья". Логично было бы ожидать, что для изменения собственного положения рабочие будут воздействовать на ситуацию в обществе в целом. Субъективное восприятие реальности во многом соответствует объективным изменениям, например, степень удовлетворенности жизнью в целом низкая. В то же время интегральная удовлетворенность работой скорее положительная, чем отрицательная. Пожалуй, чаще всего субъективное восприятие, ориентации (а затем и действия) оказываются на практике неоднозначно соотносящимися с объективными условиями, ожиданиями своеобразными, нередко парадоксальными.

Своеобразие реакций рабочих проявляется в восприятии изменений отдельных параметров положения. Неполная занятость, сокращения, попадание в безработные переживались рабочими, пожалуй, острее всего. Остроту реакции обуславливали непривычность ситуации, крушение одного из главных устоев - статуса рабочих, униженность положения безработного (в российских условиях), низкий уровень материального положения до и после потери работы. Объявление кандидатур увольняемых переживается как психологическая травма. Уровень притязаний снижается. Падает чувство солидарности: остающиеся отмежевываются от сокращаемых; увольняемые, в свою очередь, не ждут поддержки ни от кого, в т.ч. друг от друга; вместо "солидарности в несчастье" между рабочими устанавливается отчуждение; сокращения не вызывают установок на организованный, коллективный протест. Многие сокращаемые ощущают себя изгоями, "никому не нужными", "неспособными устроить свою жизнь", нередко обозленными на весь мир.

В оплате труда, как известно, наиболее острую реакцию вызывали задержки заработной платы. Парадоксальным выглядело, что не падение уровня оплаты, не произвол в определении заработка, не выдача его продукцией и т.п., а только именно задержки вызывали острый протест, хотя неудовлетворенность уровнем оплаты тоже была высокой (отмечали до 70% опрошенных).

Восприятие положения в целом имеет ряд *своеобразных черт*. Наблюдается занижение оценок ситуации (положения), склонность к *прибеднению*; депривации воспринимаются как неизбежные, почти как стихийные бедствия, неодолимые, не зависящие от руководства предприятия. Способствует такой позиции "понимание проблемы", "вхождение в положение администрации", использование собственной, как бы встречной, *согласительной* интерпретации ситуации как безвыходной. Поэтому протестовать против своего руководства бессмысленно. Соответственно, реакция на депривации носит характер скорее не возмущения, протеста, неприятия, а "*социального сми-*

рения". Смирение и терпение - главные черты реакции на депривации. Подобная рефлексия подпитывается, так называемым "новым страхом", имеющим всепроникающий характер. От ощущения страха не избавлены даже самые заслуженные и квалифицированные рабочие. И еще одна черта - избегание ответственности за изменение своего положения, перекладывание вины на других. В ответах на вопрос, от кого зависит соблюдение или нарушение прав рабочих, только 7% полагают: "от самих работников" и 6% - "от профсоюзов" (возможно, это своеобразное проявление в рыночных условиях черт люмпенизации личности работника).

Общим следствием тяжелого положения рабочих, по нашему мнению, является состояние психологической подавленности, которая в середине 1990-х имела тенденцию к нарастанию, проявлялась в различных формах. Характерными настроениями были пессимизм, пассивность, жалобные стенания, а в качестве классового чувства - обида за "задвигание рабочего класса", попытка разжалобить притеснителей. Б. В. Ракитский называл такие чувства "детскими" [Цит. по 8].

Ориентации (установки) на действия (поведение) по их характеру можно разбить на активные, конструктивные, пассивные, приспособительные, сотрудничества с работодателем, протестные, на солидарные, индивидуальные действия и т.п. Отмечается присутствие активных ориентации. Например, по данным Самарского мониторинга свыше 80% опрошенных выражают заинтересованность в том, "чтобы предприятие работало успешно", более 70% готовы проявлять инициативу, направленную на улучшение дел на предприятии [9].

Доминирующими оказываются две ориентации: на решение своих проблем посредством обращения к "непосредственному" руководителю (отметило 60% опрошенных) и расчет на собственные силы ("можно надеяться только на себя" отметили 58%). Первая ориентация в определенной степени включает в себя сотрудничество с администрацией, но в основном это ожидание патерналистской заботы на получение помощи является *приспособительной*. Вторая говорит о распространенности *индивидуалистического* подхода с преобладанием практик тоже приспособительного характера. Индивидуальное решение проблем не предполагает борьбы, это выбор выгодных для себя путей применительно к ситуации. Выражается (реализуется) в настоящее время в основном в форме переходов на другое предприятие. По данным из разных источников, настроены на переход и подыскивают (другую) работу от 40 до 60% занятых рабочих промышленных предприятий. Ориентации на правовое решение вопросов посредством обращения в суд, в КТС, в органы власти отметили 15,7%. Уповают на помощь товарищей по работе, трудового коллектива, профсоюза, коллективных действий 8 - 10%.

Обычно внимание обращают, прежде всего, на протестные действия, по ним судят о состоянии рабочего движения; соответственно, главными выглядят ориентации на протест. По данным ВЦИОМа, готовность рабочих участвовать в акциях протеста достаточно велика, является устойчивой в течение длительного времени, хотя и снизившейся в начале 2000-х гг., отнюдь не исчезающей; есть основания предполагать ее сохранение и далее (табл. 2). По данным регионального Самарского мониторинга, число настроенных на протест рабочих доходит до 47% [10].

В контексте субъективных ориентации очень важны установки на цели действий. Более половины, опрошенных нами, не отметили никаких целей по реализации коренных интересов рабочего класса. Главное внимание сосредоточено на оплате труда, его условиях, обеспеченности работой, отношениях с руководством, на близких, насущных задачах. Так, на вопрос "В чем состоят цели действий (коренные интересы) рабочих" получены ответы: "Хорошая оплата труда" - 44%; "Хорошие условия труда" - 14%; "Реализация социально-трудовых прав" - 12%; "Обеспечение работой" - 10%; "Улучшение жизни в целом" - 9%; "Нормальные отношения с администрацией" - 3%; "Участие в управлении предприятием" - 2%; "Улучшение работы предприятия" - 1,9%; "Повышение квалификации, профессионального роста" - 1,5%; "Ничего не добьешься", "бесполезно бороться" - 3%; "Нет ответа", "не знаю", "не могу сказать" -

Таблица 2

Готовы лично участвовать в акциях протеста (в % к числу опрошенных)

Категории	1993	1995	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Рабочие	35,5	31,8	28,7	28,8	35,0	27,5	27,4	21,9	22,7	29	25	29
Служащие	30,9	29,1	13,1	18,5	31,8	16,1	16,9	13,5	20,1	24	24	22
Специалисты	23,7	20,1	16,7	16,5	30,4	24,3	17,4	20,1	20,8	24	26	23
Руководители	18,5	14,8	18,6	26,3	17,0	18,8	18,7	13,6	11,6	11	5	13

Источники: Экономические и социальные перемены. 1993. N 1. С. 67; 1995. N 2. С. 79; 1999. N 1. С. 70; 2000. N 1. С. 69; 2001. N 1. С. 65. Вестник общественного мнения. 2004. N 5. С. 79; 2006. N 3. С. 83.

52%¹. При этом в экономическом плане не упоминается корректировка реформ, деприватизация предприятий, установление рабочего контроля и т.п. Практически отсутствуют цели политического характера и хотя бы такая, как улучшение положения рабочего класса *в целом* в качестве условия подъема уровня жизни отдельных рабочих.

Если обобщить отмеченные цели, становится очевидным, что они носят в основном экономический, тред-юнионистский характер. Центральным компонентом идеологии рабочего класса, по материалам интервью, является установка: заставить хозяев "делиться" с рабочими, добиваться своей доли в доходах, а также места в общественной жизни, без взятия на себя ответственного участия в преобразованиях.

Но и такая идеология, исповедуется не всеми, а лишь активистами профсоюзных и политических организаций. Притом и установки на экономические цели остаются в основном установками, не более, не переходят в практические коллективные действия. Российские рабочие, ориентируясь на тред-юнионистский подход (идеологию), на деле не взяли на вооружение тред-юнионистские методы (ведение переговоров, использование профсоюзов, практики колдоговоров, тарифных соглашений, солидарных действий по поддержанию своих требований). Борьба в духе тред-юнионизма требует, между прочим, коллективных действий, а рабочие настроены на индивидуалистический стиль поведения.

Реальные действия рабочих. В них должна бы проявиться роль рабочих в качестве субъектов трансформаций. Однако на практике действия далеко не всегда носят такой характер. Отмечу отдельные моменты, в т.ч. связанные с методическими трудностями. Первые из них - что относить к собственно действиям; каков их характер, как понимать рабочее движение; когда можно говорить, что оно существует? Обычно такими вопросами исследователи не задаются, рассматривают протестные действия, чаще всего - забастовки, которые и считаются проявлениями рабочего движения. Забастовки - классическая форма социальной активности рабочих, но они составляют лишь часть протестных действий и не исчерпывают всего спектра коллективной деятельности. Существенную его часть (по крайней мере, номинально) составляют действия конструктивные, позитивные - поддержка политических и экономических преобразований, выдвижение собственных проектов политического устройства, установление рабочего контроля, в т.ч. за расходованием финансовых средств на предприятии, создание "народных" предприятий с коллективной собственностью, учреждение "комитетов общественного спасения", других рабочих организаций (рабочкомов, стачкомов, профсоюзов), включение представителей рабочих через профсоюзы в управление акционерными обществами, в законодательные органы власти и др. Именно такие действия являются субъектными в подлинном смысле слова, по крайней мере - *со-субъектными*. Протестные же акции, это субъектность, но своеобразная, оппозиционная, оборонительная, можно сказать, контр-субъектность, в то время как конструктивные

¹ *Примечание:* Формулировки представляют собой обобщения разнообразных вариантов ответов.

действия имеют наступательный характер, на которые мало обращают внимание. На этапе кардинальных реформ конструктивная деятельность стала встречаться в виде отдельных проявлений; в основном же рабочих как социальную силу перевели в разряд объектов и даже потенциальных оппозиционеров, каковыми реально они вскоре и сделались. Реформаторы не включили рабочих в число со-субъектов преобразований. Е. Т. Гайдар, рассматривая "социальные силы" и "точки опоры" эволюционных реформ, даже не упоминает рабочих [Цит. по 11].

Протестная роль (деятельность, субъектность) рабочих, при всем видимом ее размахе, тоже имела ограниченное значение, носила ущербный характер. Забастовки в 1990-е стояли на первом месте, но, по нашим данным, составляли 1/3 протестных действий; общее их количество при кажущейся многочисленности невелико в сравнении с другими странами, хотя в последних не было такого глубокого экономического кризиса и падения уровня жизни как в России. Нередко этот действенный метод оказывался "повисшим", а иногда работодатели даже приветствовали их, т.к. они избавляли ее от необходимости платить за простой (в котором в это время находилось предприятие). К началу 2000-х они сошли на нет: в 2003 г. в промышленности, транспорте, строительстве, где наиболее вероятно участие рабочих, состоялось на всю Россию соответственно 4, 3, 1 забастовка; в Петербурге с 2000 г. не зарегистрировано ни одной стачки, даже работников образования, здравоохранения, которые дают основную массу протестных акций [12]. Недаром последние выступления докеров, рабочих "Форда" всколыхнули общественное мнение. "Лидируют" в протестных акциях демонстрационные, страдательные формы, в основном голодовки, стоявшие по удельному весу на втором месте после забастовок (сейчас - на первом). Парадоксальным представляется их распространение в условиях, когда, казалось бы, "на воле" есть другие, активные методы действий. Что касается причин (поводов) выступлений, предъявляемых требований, то безраздельно доминировала одна - задержка заработной платы, даже в таких масштабных акциях как "рельсовые войны", пикет горняков на Горбатом мосту в Москве, всекузбасская забастовка 1997 г. и др. Несомненно, для рабочих, живущих "от полочки до полочки", задержки, иногда месяцами, до полугода и более, были наиболее непереносимыми лишениями, но все же сосредоточение всей протестной энергии на одном этом моменте придавало действиям рабочих односторонний, ущербный характер, означало отвлечение от других, более основательных проблем (падение уровня оплаты, материального положения, жизни в целом, отчуждение от "общенародной собственности" и др.).

Масштаб выступлений был самым различным, значительную их часть (около 20%) составляли крупные акции, превалировали все же протесты в трудовых коллективах, отдельных групп рабочих. Всероссийские акции протеста, которые организовывали профсоюзы в 1990-е и вроде представляли собой форму общенациональных действий, были в основном профсоюзно-функциональными и формально-демонстрационными; их результативность проблематична. Состав участников и конструктивных, и протестных выступлений, как правило, был смешанный. Рабочие обычно действовали в составе трудовых коллективов, членов профсоюза, работников отрасли, жителей населенного пункта и т.п. Эта черта действий рабочих, как отмечает А. М. Кацва, была подмечена В. Беленьким, считавшим, что основным социальным субъектом остаются трудовые коллективы, и с этим связана низкая способность работников к сопротивлению [13]. Более того, мы полагаем, что рабочее движение в целом не было самостоятельным, являлось составной частью общедемократического движения, разделяло с последним подъемы и падения. В то же время существовали с самого начала или выкристаллизовались позднее чисто рабочие отряды движения (шахтеров, докеров, железнодорожных рабочих и др.). Эти отряды, можно сказать, являются "островами сохранения" рабочего движения в России.

Мы включаем в рабочее движение (РД) 3 компонента: а) собственно реальные действия (определенного характера, в т.ч. коллективные); б) ориентации сознания (субъективные установки) на соответствующие действия; в) деятельность рабочих органи-

заций. Первый компонент - латентная фаза движения, которая может получить реализацию в акциях, а может и не реализоваться [См.: 14]. В российских условиях в отдельные периоды она являлась основной. Третий компонент - присущая российскому рабочему движению - ключевая роль рабочих организаций - инициаторов, координаторов действий, хранителей идеологии, защитников участников движения, их представителей в контактах с властями. В отдельные периоды организации олицетворяют собой РД, составляют предпосылку его продолжения, в то же время чаще всего этот компонент в дефиците.

Сегодняшнее состояние рабочего движения я характеризую как его нахождение именно в латентной форме, в потенциальной фазе социального конфликта. При этом налицо дефицит рабочих организаций и лидеров. Но если учесть, что имеются реальные выступления (хотя и локальные), можно предположить, что движение несколько актуализируется.

Поставим такие вопросы: существовала ли в целом объективная потребность в рабочем движении во время реформы, каково было его назначение, как оно повлияло на трансформации? Необходимость социальной активности для самих рабочих, очевидно, не требует доказательств. На том, что рабочему движению в принципе принадлежала важная роль в изменениях, сходятся практически все авторы. Но какая - здесь взгляды расходятся. По нашему мнению, если уж не со-субъект, то авторитетный (сильный) оппонент (гарант, по Г. Я. Ракитской), несомненно, нужен был при столь кардинальных реформах. Рабочее движение вполне подходило на эту роль. Но реформаторы не хотели признавать его в таком качестве; сами рабочие не сумели стать авторитетной (и, может быть, институционализированной) социальной силой. Рабочие оказались в основном не субъектом, а объектом трансформаций. В то же время невозможно недооценивать, тем более сбрасывать со счета роль социальной активности рабочих, в т.ч. в качестве оппонентов перемен. По крайней мере, имидж потенциальной социальной силы заставлял реформаторов оглядываться на "положение трудящихся", их настроения.

В числе факторов результативности/нерезультативности действий рабочих, в качестве наиболее существенных можно назвать дефицит солидарности рабочих организаций и лидеров, разрушение прежней классовой идеологии и несформированность новой, "покинутость" рабочего движения политическими организациями, ограничение политических возможностей для выступлений, отстраненность рабочих от профсоюзных организаций, слабое использование этих моментов для проявления социальной активности. Своеобразным фактором является неоднозначность связи между состоянием положения рабочих, их субъективным восприятием изменений и самими реальными действиями. Рабочее движение практически не реагировало на наиболее существенные депривации; динамика забастовок соотносима почти исключительно с фактами невыплат заработной платы. Да и в этих случаях забастовки, по нашим расчетам, происходили лишь на одном из 800 предприятий, где такие нарушения были.

В заключение коснемся кратко возможных перспектив (тенденций) изменений в положении, ориентациях, действиях рабочих в связи с продолжающимся процессом общественных трансформаций. Наиболее вероятным сценарием можно полагать относительно "спокойное" поведение рабочих. Их положение имеет тенденцию улучшения, хотя и медленного (да оно и не определяет прямо социальную активность), фиксируемые ориентации на протест имеют нисходящую динамику, реальные действия в наиболее классической форме забастовок становятся единичными, локальными, достаточно "мирными". Социальная активность рабочих ослабляется тенденциями социальной дифференциации, индивидуализации действий (роста индивидуализма), снижения солидарности в обществе и внутри социальной группы, усиления отчуждения ("пофигизма"). Преобладает настрой на индивидуальное взаимодействие с работодателями (администрацией) в духе патернализма, что поощряют иностранные инвесторы; отечественный Трудовой кодекс не выходит за рамки тред-юнионизма. Весьма медленно

идет эволюция традиционных профсоюзов, соответственно обретение рабочим движением организованности, действенных организаций.

Однако не исключены и другие сценарии. Положение рабочих остается все же депривированным по многим параметрам, уровень недовольства (в т.ч. скрытого) высоким. Число ориентированных на протест в 1/3 - 1/4 опрошенных является на самом деле высоким, что при определенных условиях может послужить пусковым механизмом социального конфликта, особенно, если пренебрегать интересами такой большой и важной социальной группы, каким является рабочий класс.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кто сказал "баста"? // Санкт-Петербургские ведомости. 2007. 10 апреля. С. 4.
2. Темницкий А. Л. Рабочие реформируемой России как объект социологических исследований // Мир России. 2006. N 2. С. 82 - 83.
3. Герчиков В. И. Люмпенизация работника - тормоз на пути перехода к рынку: постановка проблемы // Социология труда в новых условиях. Самара: Изд-во Самарского гос. ун-та, 1993.
4. Темницкий А. Л., с. 86.
5. Там же.
6. Барсукова С. Ю., Герчиков В. И. Приватизация и трудовые отношения: от единого и общего - к частному и разному. Новосибирск: ИЭиОПП СО РАН, 1997. С. 144.
7. Смолин О. Демократический социализм XI века: надежды и преграды // Альтернативы. 1998. N 2. С. 4 - 18.
8. Воейков М. И. Споры о социализме. М.: Эконом, демокр., 1999. С. 40 - 43.
9. Мандел Д. Революция, контрреволюция и рабочий класс России. Препринт, 1997. С. 2 - 3.
10. Бугалин А. В., Булавка Л. А. Самоорганизация трудящихся в современной России: опыт и перспективы // Рабочий класс и рабочее движение в России: история и современность. М., 2002. С. 53 - 63.
11. См. Ракишский Б. В. Самозащита трудящихся в обществе. Трудовая демократия. Вып. 25. М.: ИППС, 1999. С. 37 - 39.
12. Темкина А. А. Рабочее движение в Ленинграде-Петербурге (конец 80-х - начало 90-х годов) // Новое рабочее и профсоюзное движение в Ленинграде-Санкт-Петербурге (конец 80-х - начало 90-х годов). М: РАФ ПРОФИО, 1994. С. 63.
13. Кацва А. М. Социально-трудовые конфликты в современной России: истоки, проблемы и особенности. М., СПб.: Летний сад, 2002, С. 9 - 10.
14. Здравомыслова Е. А. Парадигмы западной социологии общественных движений. СПб., 1993. С. 16 - 19, 23 - 26, 31, 65 - 69.