

1991 г.

**И.В. КОЛЕСНИКОВА**

## **ПУТЕВОЕ ХОЗЯЙСТВО: ЛЮДИ НА РЕЛЬСАХ**

*КОЛЕСНИКОВА Ирина Владимировна — кандидат философских наук, ассистент кафедры философии Московского института инженеров железнодорожного транспорта. В журнале публикуется впервые.*

Конкретное социологическое исследование по теме «Определение приоритетных направлений социального развития путевого хозяйства на железных дорогах Нечерноземья», проведенное в 1989-1990 гг., было инициировано МПС в связи с трагически известным крушением скорого поезда «Аврора» в г. Бологое Октябрьской железной дороги летом 1988 г. Исследование предполагало своей целью разработку комплекса практических рекомендаций, направленных на такие изменения в сфере социальной политики на железной дороге, которые позволили бы уменьшить текучесть кадров, способствовали бы формированию положительной мотивации к качественному труду у работников путевого хозяйства (ПХ).

В качестве основных методов использовались: анализ объективных документов, полужформализованное интервьюирование работников, экспертный опрос, анкетирование, корреляционный анализ статистической информации, методы математической статистики.

Исследовательская задача состояла в том, чтобы выявить, кто и чем доволен и, следовательно, укоренен в данном производстве, а кто и чем недоволен и, следовательно, выступает ферментом нестабильности кадрового состава. Это—во-первых, а во-вторых, — оценить степень соответствия как довольных, так и недовольных теми объективными требованиями, которые предъявляет работникам ПХ сегодня.

Объектом изучения явились трудовые коллективы предприятий Бологовского отд. Окт.ж.д. и Ярославского отд. Моск.ж.д. (ниже мы будем их называть «бологовцами» и «москвичами»). Пилотажное исследование проводилось зимой 1989 г., анкетирование — в июне-июле 1989 г. Всего было опрошено 140 бологовцев (монтеров пути, ремонтников, рабочих других специальностей, бригадиров, мастеров, старших дорожных мастеров) и 78 москвичей, кроме того, взято 38 неформализованных интервью. Репрезентативность исследуемой совокупности (не менее 10% от числа монтеров и бригадиров пути) обеспечивает возможность экстраполяции результатов исследования на все участки пути как Бологовского, так и Ярославского отд. дороги. Тем более, что анкетный опрос проводился по случайной выборке, а участки пути были определены в результате экспертных оценок с таким расчетом, чтобы в поле исследования попали как благополучные, так и неблагополучные коллективы.

В настоящей статье мы отразим лишь некоторые аспекты исследования, связанные, на наш взгляд, с существенными социологическими характеристиками контингента путейских работников.

Вековой опыт эксплуатации железных дорог отчеканился в поговорку о виновности стрелочника — нижняя ступенька в иерархии железнодорожных профессий. Емкая поговорка, она отражает не только традиционную для нас практику воздаяния по принципу «у сильного всегда бессильный виноват», но и глубинные закономерности жизнедеятельности железной дороги. Дело в том, что при любой расстановке правых и виноватых, при любых просчетах на самых различных уровнях все события, в том числе и драматические, неотвратимо

происходят на рельсах, что и налагает на обслуживающий их персонал печать «трагической вины». Не так давно в результате повсеместного распространения так называемого Белорусского метода эту профессию упразднили. Однако железнодорожный путь и необходимость содержать его в порядке сохранились. По-прежнему, точнее, чаще чем прежде (статистика на этот счет закрыта) «падают» поезда. И хотя стрелочников больше нет, виноватые, конечно, остались. Это путевые рабочие и мастера. Их всегда можно узнать по оранжевым жилетам. Яркие пятна на фоне грязно-серой железнодорожной повседневности особенно заметны. Кто же они эти люди, которым мы буквально вверяем свою судьбу, открывая двери вагона? Прежде, чем отвечать на этот вопрос, попытаемся — в русле материалистической традиции — дать самую общую зарисовку путейского бытия.

Деятельность любого подразделения железнодорожного хозяйства в конечном счете направлена на выполнение плана пассажирских и грузоперевозок. Определяющим фактором в этом процессе является состояние железнодорожного полотна — предмет деятельности ПХ. В условиях интенсификации перевозок, соединения скоростного и грузового движения поддерживать состояние полотна на должном уровне — по идее — невозможно без использования современной техники, что — по идее же — требует от людей помимо энергетических затрат ответственности, дисциплинированности, компетентности, способности к самостоятельным решениям.

На деле ПХ производит впечатление пасынка государства — настолько далека реальность от элементарной, казалось бы, нормы. Фундаментальная, по сути, сфера железной дороги приобрела значение подчиненной, зависимой, прежде всего, от службы движения: приоритет путевой техники в аварийных ситуациях не выдерживается, график предоставления «технологических окон» для проведения профилактических работ постоянно нарушается. В части материально-технического обеспечения угадывается остаточный принцип. Иначе недостаточность практически всех предметных компонентов производственной деятельности не была бы столь вопиющей. Так, указывают на то, что их не устраивает (% от ответивших):

	<i>в Москве</i>	<i>в Бологом</i>
—обеспеченность необходимыми материалами	80,0	95,1
—состояние ремонтной базы	82,0	93,3
—продолжительность технологических окон	50,0	67,5
—обеспеченность техникой	36,9	51,9
—сроки носки спецодежды	76,7	87,5

На необходимость использования техники указывает подавляющее большинство опрошенных, причем, по мнению 86,5% бологовцев и 78% москвичей, такая потребность возникает практически всегда или достаточно часто. А вот возможность использования техники в процессе работы отсутствует. По крайней мере на это указывают 88,7% респондентов в Бологом и 86,7% в Москве. Чаще всего ссылаются на то, что ее просто не хватает, а та, что есть, пребывает в неудовлетворительном состоянии. В конечном счете все это сказывается на характере труда в ПХ, в котором доля ручного, физического труда является преобладающей.

Путевая работа физически тяжела и грязна сама по себе. Полностью исключить из нее ручной труд невозможно даже при идеально полной механизации и автоматизации. В условиях же отсутствия таковой плюс недоукомплектованности бригад рабочими можно представить, в какой мере тяжела эта работа, особенно для женщин, доля которых в путевых бригадах составляет от 30 до 50 процентов.

Следовать инструкциям по эксплуатации ли техники, по охране ли труда — не получается: не хватает ни рук, ни знаний, ни техники, ни порядка. Если нужно пропустить через данный участок пути опаздывающий или опережающий

поезд, служба движения, ориентированная на валовые показатели, обязательно его пропустит в ущерб запланированным профилактическим работам на путях. Отсюда — лихорадочный режим работы и риск для жизни. Увы, некрасовское «а по краям-то все косточки русские» — и сегодня отнюдь не метафора. -

Горький удел путейцев не подслащен ни теплыми туалетами, ни тем более душевыми. В рабочих помещениях на перегонах (так называемых бытовках) — печное отопление. Наломавшись на свежем воздухе, еще подумаешь, топить или нет. Никакого организованного питания — этот праздник плоти только на станциях (при наших-то просторах!), так что идет народ на работу с узелками, как в крестьянскую страду. При этом в среднем каждый десятый путеец в провинции (и чем дальше от городов, тем больше) не сможет цивилизованно помыться и у себя дома, т.к. живет в «казарме» — сооружении на несколько семей без элементарных удобств, построенном на скорую руку, находящемся в изоляции от внешнего мира. В целом же у каждого третьего путеца не решена жилищная проблема. Крыша над головой, конечно, есть, но это крыша или общежития, или коммунальной квартиры, или снятой комнаты.

Одним словом, все основания для заявления об уходе налицо. И все же «любовь к своей работе» оказалась вторым по значимости (после непрерывного стажа) фактором, удерживающим людей от такого шага: когда респондентам было предложено назвать наилучшее место работы, выбрав между заводом, сельским хозяйством, железной дорогой, но не ПХ, торговлей, кооперативом и ПХ, 50,0% путейцев Ярославского отд. Моск.ж.д. и 44,4% Бологовского отд. Окт.ж.д. выбрали именно путевое хозяйство.

Ключом к разгадке «загадочной русской души» стала информация, полученная по вопросу о влиянии интенсивности движения поездов на различные стороны жизнедеятельности путейцев. Оказалось, что ответы на этот вопрос главным образом зависят от того, нравятся или не нравятся респондентам выполняемая ими работа, а также их профессия. Как интерпретировать тот факт, что, оценивая одни и те же условия, от одной до двух третей опрошенных (в зависимости от того, что именно оценивается) говорят «черное», а другие — «белое»? В какой мере это характеризуют сами условия?

Ни в какой. Объективно в Бологом, где имеет место недобрым словом поминаемое путейцами совмещение грузового и скоростного движения (знаменитые «Авроры» между Москвой и Ленинградом), условия сложнее. Однако, как и в Москве, от одной до двух третей респондентов отрицают влияние этих условий на те или иные стороны жизни. Если спрашивать людей, в какой мере опасно для их жизни употребление в пищу тех или иных продуктов, то утвердительный ответ мы получим лишь от тех, кто осведомлен о содержании в них пестицидов, нитратов и т.п. Аналогичным образом обстоят дела и с работой в зоне повышенной опасности. Естественно возникает вопрос, кто же эти оптимисты?

Корреляционный анализ данных показал, что позитивное отношение к работе и профессии (т.е. то, от чего зависит оптимизм в оценке влияния интенсивности движения), в свою очередь, значимо зависит прежде всего от возраста и образования опрошенных. Работа и профессия нравятся тем больше, чем люди старше и чем ниже их образовательный уровень, что совершенно закономерно для области, где преобладает ручной физический труд, который при этом высоко оплачивается.

Не менее характерным для этой области оказывается дефицит у людей таких качеств, как ответственность, компетентность, самостоятельность, в чем мы могли убедиться уже в ходе проведения анкетного опроса. В частности, во второй половине дня анкетирование тормозилось наличием нетрезвых работников. Для многих монтеров пути и некоторых рабочих-ремонтников заполнение анкеты было сопряжено с трудностями, хотя вопросы анкеты, по оценкам

экспертов, были сформулированы предельно просто. Зачастую не удавалось добиться самостоятельной работы респондентов с анкетой. Мы столкнулись с неумением и боязнью выразить личное мнение. Даже анонимность анкеты не смогла в полной мере блокировать эту тенденцию.

Стремление уйти от самостоятельности и личной ответственности в производственном процессе, как показал анкетный опрос, оказалось характерным для большинства опрошенных. Только каждый четвертый (24,6%) в Москве и каждый третий (30,4%) в Бологом отметили, что им больше нравится, когда задание выдается каждому члену бригады в отдельности. Остальные предпочитают работать всей бригадой, поровну деля и ответственность. Корреляционный анализ показал, что в наибольшей мере личная ответственность пугает в Москве людей старше 50 лет (100%) и от 30 до 40 лет (80,0%), в Бологом — людей старше 40 лет (81,5%). Соответственно не боятся личной ответственности в Москве — люди до 30 лет (46,2%), в Бологом — люди до 40 лет (33,3%).

Боязнь личной ответственности возникает, когда объем знаний и навыков работника меньше, чем того требует его деятельность. Речь, таким образом, идет об уровне квалификации, косвенные показатели которого подтверждаются и прямыми: 28,4% москвичей и 21,5% бологовцев прямо указали на то, что выполняемая ими работа и уровень квалификации не соответствуют друг другу.

Еще более впечатляет сравнение должностной и образовательной структуры контингента. Доля лиц с высшим и средним специальным образованием составляет в Бологом 35,9%, в Москве — 28,2%. На начальное образование указали 4,3% бологовцев и 1,3% москвичей. При этом 16,7% москвичей ушли от ответа на вопрос об образовании, что наводит на мысль о том, что особенно им хвастаться нечем. Таким образом, образовательный уровень путейцев в Бологом в целом выше, чем в Москве. В то же время руководящие должности (бригадира, мастера, старшего дорожного мастера) занимают в Бологом 19,7%, в Москве 28,2% от числа ответивших. Как видим, в обоих случаях налицо нарушение профессионально-квалификационной структуры, выражающееся в том, что подчиненные зачастую имеют более высокий образовательный уровень, чем начальники. Острее эта проблема стоит в Москве, где, например, 36,4% людей старше 50 лет занимают руководящие должности, тогда как высшее или среднее специальное образование имеет только половина из них — 18,2%. В Бологом такое соотношение более благоприятно: начальников старше 50 лет здесь меньше (25,4%), а их образовательный уровень выше (16,3% лиц старше 50 имеют высшее или среднее специальное образование). Аналогичным образом обстоят дела с группой до 50 лет. В Москве их доля в числе начальников составляет 9,1%, а образование имеют 4,5%; в Бологом соответственно — 11,1% и 12,2% от числа ответивших. Наиболее благоприятное соотношение этих признаков имеет место в Москве — для работников не старше 30 лет, в Бологом — для работников не старше 40 лет. Как помним, именно для этих групп характерно позитивное отношение к самостоятельности и ответственности.

То есть именно они более других нужны ПХ и они же в большей мере выступают ферментом нестабильности своих коллективов, т.к. не любят своей работы. Вопреки широко распространенному среди министерских чиновников мнению, что субъектом текущей выступают «плохие» кадры, укоренены в ПХ именно они. Это неквалифицированные работники, зачастую малограмотные, не только пожилые, но и недоучившиеся молодые, которые, получая зарплату в размере жалованья кандидата наук, утратили стимул к дальнейшему образованию.

Ни у кого нет стимулов и к должностному росту. ПХ являет собой пример того, как нормализация профессионально-квалификационной структуры блокируется «снизу». Вероятно, для любой отрасли хозяйства характерно то, что чем ближе к непосредственному предмету деятельности, т.е. чем конкретнее

ответственность за дело, тем ниже по отраслевой иерархической лестнице спускается незаинтересованный в такой нормализации слой работников. В нашем случае — на самой земной ступеньке — все предпочитают работать рядовыми. Даже квалифицированные и образованные в мастера и бригадиры отнюдь не рвутся. А когда их зовут — как могут сопротивляются.

В среде путейцев на этот счет существует однозначное мнение: «на кой черт дополнительная ответственность за те же деньги!». Это справедливо лишь отчасти, поскольку с введением бригадного подряда и распределением заработка по коэффициенту трудового участия, вычисляемому на собраниях бригад, участились случаи, когда бригадирам стали начислять меньше, чем рядовым рабочим по той причине, что «руководить — не шпалы таскать».

Положение руководителя в ПХ не дает абсолютно никаких преимуществ. Напротив, сопряжено лишь с невероятными трудностями. Соотношение прав и обязанностей бригадира или мастера доведено до абсурда. Обязанностей и ответственности у него невпроворот: его можно поднять ночью по тревоге, посадить в тюрьму, вычестить из его зарплаты различные суммы в качестве штрафов за ЧП на подведомственном ему участке дороги (кстати, суммы, которые имеют значение только для семейного бюджета, но уж никак не для дороги — капля в море). А из прав у него есть только одно — любым способом поднимать свою бригаду на прорывы и сверхурочные работы. И все. Между прочим, нет даже элементарных условий, позволяющих не доводить дело до ЧП: путейский руководитель материально-технически не вооружен и социально абсолютно незащищен. Одним словом, почему люди не хотят в руководители, понятно. Однако, несмотря на то, что руководящие должности бывают вакантными чаще всего, бригадиры и мастера в ПХ все же есть. Для того чтобы понять этих, работающих, руководителей, нам потребуется совершить исторический экскурс. В конце прошлого — начале нынешнего века высокий престиж путейца был обусловлен бурным строительством железных дорог и тесно связанным с этим экономическим подъемом России. В советское время темпы такого строительства сильно замедлились, однако профессия путейца все же не утратила своего рейтинга.

Сначала труд в путевом хозяйстве был закономерно ручным и физическим. Наступление эры научно-технической революции (после войны) не внесло принципиальных изменений в характер труда, однако уважительного отношения к путевому труду и к самим путевцам это не поколебало. Дело в том, что в массе своей путевцы были жителями деревень, расположенных вдоль железнодорожного полотна. Положение было обоюдовыгодным: рабочий-путеец нес в семью, занятую сельским трудом, достаток, льготы, почет. Дорога в лице такого путевца имела рачительного хозяина, укорененного в данной местности, дорожащего своей работой, словом, профессионально и по-человечески надежного работника, да еще готовящего себе на смену сына. И вот, благодаря этому с крестьянскими корнями путевцу, не только на должном уровне поддерживалось состояние железной дороги, но и создавалось впечатление естественности такого положения вещей, при котором, ничего дополнительно не вкладывая в ПХ, дорога имела все, что нужно.

Однако провозглашение курса на ликвидацию неперспективных деревень, более всего затронувшего Российское Нечерноземье, и его претворение в жизнь разрушило это, в общем-то всех устраивавшее, положение. Разорение деревень обернулось для железной дороги поистине вселенской катастрофой. Кто должен был взять под свою опеку удаленные от крупных населенных пунктов участки пути? Или никто, или тот, кого в других местах на работу уже не брали. ПХ стало одним из редких у нас мест, где разрешалось брать на работу людей без прописки. Контингент путейцев радикально обновился: пришел люмпен. Люмпенизация кадров — закономерный результат уродливой экономики. Но в ПХ это произошло не постепенно, как в других отраслях, а одновременно,

разом. И люмпен здесь собрался отборный — тот, который не удержался в других местах. Конечно, новым путейцам не под силу стало то, что для «старых» было нормой. Да и не хватало их. Обострилась потребность в механизации, курс на которую и был провозглашен в 60-е годы. Под эту марку стали избавляться от неудобных — были и такие — критически мыслящие профессионалы из прежних. В задуманных масштабах механизация не удалась. Ушедших было не вернуть и в ПХ стали набирать кого получится. Так завершилось обновление контингента путейских рабочих.

Сложившийся контингент уже не компенсировал неудовлетворительный характер труда повышенной ответственностью, дисциплинированностью, работоспособностью, а вполне гармонировал с ним. Причем по мере приближения к городам, где возможностей для трудоустройства больше, в этом контингенте возрастала доля людей с начальным образованием, без корней, несемейных, с сомнительным прошлым и настоящим, в чем мы уже отчасти смогли убедиться.

Если называть вещи своими именами, то следует признать, что руководить такими работниками — сущее наказание и, действительно, под силу не каждому. Помимо компетенции здесь требуется особый склад личности: основательность, самодисциплина, развитое волевое начало, склонность к лидерству, настойчивость, способность оказывать давление — в противном случае никто не сдвинется с места. И надо сказать, такие руководители в ПХ есть. На них-то оно и держится. Другое дело, что это, как правило, остатки старой гвардии, те самые «сыновья», воспитанные личным примером крепких отцов. Через 5—10 лет они уйдут на пенсию и достойной замены им не будет. Образованным руководителям помоложе невероятно трудно: и закваска не та, и с авторитетом сложнее. Молодые же специалисты, попавшие в ПХ по распределению после вуза, вообще считают себя инородными телами (и справедливо!) и ждут не дождутся истечения трехгодичного срока.

Хорошие, крепкие руководители никак не укоренены. Они есть, но это связано не с профессиональным интересом, не с высокой зарплатой, не с преимуществами, не с почетом, а только с их личной нравственностью. Это люди, рассуждающие по принципу «кто, если не я», и они незаменимы. А это означает, что нынешнее неблагополучие в ПХ — еще не предел, и когда такие руководители уйдут, будет еще хуже.

В связи с проблемами руководства нельзя не сказать о негативных последствиях повсеместного распространения Белорусского метода, который оказался хорош в Белоруссии, где естественным образом родился и дал здоровые плоды. В процессе же его искусственного насаждения, как водится, возникли перегибы. Сокращать стали не девочек из управления дороги, а совершенно незащитных рабочих и бригадиров с мастерами. После того, как мастера побывали простыми рабочими, когда стали исправлять последствия «повсеместного распространения», назад возвращаться они не захотели: деньги те же, а ответственность — несравнима. Кто бросит в них за это камень? Сам факт перегибов, кстати, тоже показатель люмпенизированной с органически присущей ей неспособностью иметь и отстаивать собственное мнение. И в Бологом, и в Москве с самого начала понимали всю пагубность затеи, но тем не менее рапортовали о победах в борьбе с избыточной рабочей силой в условиях ее реального дефицита.

Итак, преобладание ручного труда в ПХ приводит к тому, что в нем закрепляются в основном неквалифицированные, необразованные и избегающие ответственности работники, которые получают деньги не за труд (себестоимость такого труда очень низка), а за условия труда и находятся фактически на государственной дотации. В результате консервируются люмпенские установки путейцев и доминантой жизни становится стремление поменьше работать и побольше получать.

Те, кто остается в ПХ, со временем вырастают в свои трудовые коллективы — бригады, вымотанные тяжелой работой, не избалованные элементарными удобствами. Так и живут, не ожидая лучшей доли, опасаясь перемен, робея перед любым начальством, кроме разве что родного бригадира, голосуя, за кого скажут, и прячась за спасительным коллективным «мы» от враждебного внешнего мира, да и от собственного одиночества и неустроенности. Зато как пассажиры, так и руководители отрасли могут быть уверены, что в путевой среде никогда не родится инициатива забастовки и прочих всплесков классового самосознания.

Чем ближе к промышленным центрам, тем интенсивнее обновляется состав путевых бригад — в среднем на одну треть. Стабильное ядро составляют мужчины и женщины пенсионного и предпенсионного возраста, получающие за черную работу более 300 рублей в месяц. «Роевое» начало генерируют именно они. А укрепляется это начало «уравниловкой», которая, несмотря на все бригадные и прочие подряды, жива и даже цементирует такие коллективы. И хоть вслух ее поругивают, мысль о нарушении уравнильных принципов распределения «ядерным» слоям путейцев внушает ужас.

Распределительные отношения в трудовом процессе наиболее значимы для любого советского человека и потому нельзя обойти вниманием эту сферу жизни путейцев, тем более, что зарплата, наряду с любовью к своей работе, второй по важности фактор, удерживающий людей от ухода из ПХ.

Прежде всего заметим, что две трети всех опрошенных нами путейцев предпочитают аккордные, договорные формы оплаты с распределением заработка по коэффициенту трудового участия между членами бригады. Предпочтение такой формы повременной или сдельной оплаты свидетельствует об уверенности в собственных силах («я не хуже других»), возникающей на основе субъективных представлений о требованиях производства к работнику. В первую очередь это обусловлено тем, что текущие задачи ПХ могут решаться и без применения квалифицированного труда и специальных знаний. Как говорится, был бы опыт. Все же уровень такой уверенности, по данным нашего исследования, варьируется в зависимости от пола, возраста, должности и образования.

Наименьшая уверенность в своих силах характерна в Бологом для людей моложе 30 лет и старше 50, рабочих других профессий, лиц с начальным и средним образованием. В Москве — для людей старше 40 лет, рабочих других (разных) профессий, лиц с начальным образованием (вот они самые люмпенизированные слои!).

А теперь распределение премий. Здесь надо иметь в виду, что речь идет о дополнительном вознаграждении, зависящем от конкретных результатов труда и, главное, от признания их руководством. Судя по данным других исследований, претензии к распределению премий всегда выше, чем к распределению основной части заработка, зачастую жестко привязанного к штатному расписанию. В нашем исследовании эта закономерность проявила себя лишь отчасти: претензии к распределению премий выше, чем претензии к зарплате в Москве — только в группе до 30 лет, в Бологом — во всех возрастных группах, кроме группы лиц старше 50. В высшей мере интересная информация! Что скрывается за большей удовлетворенностью премиями по сравнению с зарплатой? Только то, что администрация таким образом «подкармливает» более люмпенизированные слои путейцев, чтобы как-то нивелировать разницу в основных заработках. Это, конечно, вынужденная мера, связанная с тем, что люмпен ничего, кроме уравниловки, не приемлет. Перед квалифицированным, умственным, руководящим трудом никакого почтения он не испытывает и чьи-то более высокие заработки при менее грязной работе вызывают у него не стремление самому вырасти до такого же уровня, а неприязнь и даже ненависть к инженерно-техническим работникам и специалистам вообще.

В существующих условиях у руководителей ПХ нет иного способа сохранить «гражданское согласие», кроме как выписывать большие суммы менее достойным. Помогая управлять люмпеном, уравнильное распределение ставит в несправедливое положение кадры квалифицированные (не говоря уж о том, что развращает неквалифицированные) и тем самым во многом сводит на нет стимулирующую роль зарплаты.

Если взглянуть на проблему распределения шире — не как на распределение между работниками ПХ, а как на обладание социальными благами в жизни, — взору предстанет отнюдь не мрачная картина.

Положение с жильем вряд ли выделяет ПХ на общем фоне страны. Наиболее неустроенными (общежитие или казарма) являются разведенные и холостые люди (в Бологом — 43,7% холостых и каждый пятый из разведенных; в Москве — каждый третий из холостых и каждый пятый из разведенных). Если при этом учесть, что не менее одной трети пришлось в ПХ в результате миграций, то приходится удивляться тому, как вообще удается устраивать людей. Конечно, казармы — это позор для конца XX в. И разумеется, жилищное строительство необходимо активизировать. Однако, роль жилищной проблемы для функционирования ПХ преувеличивается. В стремлении мотивировать этой проблемой трудности ПХ просматривается желание уйти от решения действительно насущной задачи — качественного изменения характера труда и объяснить деформацию социальной сферы дефицитом жилья.

Данные экспертного опроса, проведенного в Бологом, позволяют утверждать, что уровень жизни путейцев довольно высок. Такие предметы быта, как плита (электрическая или газовая), холодильник, стиральная машина, телевизор, в том числе цветной, магнитофон или проигрыватель, швейная машина, пылесос, есть почти у каждого. Почти в каждой семье есть или велосипед, или мотоцикл, встречаются автомобили. Одним словом, обеспеченность такими вещами в целом выше, чем, например, у средней столичной интеллигенции. Экспертам был предложен вопрос о том, как они оценивают ситуацию (лето 1989 г.) с жильем, питанием, одеждой, своей материальной обеспеченностью в целом по сравнению с тем, что было 5 лет назад. По всей совокупности ответов мы получили только две отрицательные оценки (хуже стало с материальной обеспеченностью в целом), причем в одном случае это было связано с рождением ребенка, в другом — с понижением в должности.

Что действительно никуда не годится, так это бытовые условия труда. Для 42,1% бологовцев и 38,1% москвичей это является решающей причиной возможной смены работы. Но ведь фактически именно за это большинство путейцев получают свое жалованье. Если бы получали по труду, жалованье было бы нищенским. Солидные суммы нынешних зарплаток — по сути дела доплата за условия труда. Сами путейцы это отлично понимают и по большому счету не ропщут. Жалостливые нотки начинают звучать в их словах, когда речь заходит о дополнительных заработках или распределении каких-либо дефицитных товаров, увы, в том числе, и продовольственных.

Но ведь уровень жизни путейцев достигается не за счет производительности их труда, а за счет государственных дотаций, т.е. за счет изъятия средств из более производительных отраслей. В итоге не общество должно путевому хозяйству, а наоборот. Поэтому, кстати, неправомерно повышение тарифов на транспортные услуги. А это обстоятельство уже не осознается. Благотворительность воспринимается как должное, что, естественно, развращает получателей.

Это не следует понимать так, что плохи люди. Люди в ПХ, как водится, разные. Проблема в том, что условия и содержание их жизнедеятельности не способствуют формированию у них ни гражданского самосознания, ни ответственности, ни даже, строго говоря, чувства человеческого достоинства. В этом не вина их, а беда. Беда, прежде всего, потому, что при существующем характере труда в ПХ огромное богатство человеческих личностей,



профессиональные, творческие потенции людей остаются невостребованными. От этого страдают и люди, и дело. В экспертной анкете был вопрос о счастье. Предлагалось оценить его по 10-балльной шкале. Теоретически, счастье — это оценка собственной судьбы, оценка уровня самореализации. Так вот, только одна треть экспертов оценила его на 3 балла. Преимущественно это были люди со средним и неполным средним образованием. Остальные две трети, в числе которых преобладали образованные и обеспеченные люди, поставили своему счастью двойки. А пока путейцы будут чувствовать себя несчастливymi, для пассажиров и для грузов сохранится риск не доехать до места назначения.

С этого года дорогам предоставлена хозяйственная самостоятельность, а вместе с ней возможность расхлебывать кашу, завариваемую центральным руководством в течение десятилетий. Кроме того, есть все основания полагать, что процесс расставания с административными стереотипами в подходе к дорогам растянется на долгие годы, если идея их самостоятельности не будет дискредитирована раньше. Один из таких стереотипов — вытеснение железнодорожного полотна из центра внимания руководства на периферию, финансирование, например, фантастических проектов в ущерб ПХ, без нормальной работы которого эффективность всех новых разработок равна нулю.

Модернизация ПХ должна стать стратегическим направлением развития дорог, а уж переход от ремонта наличной техники по срокам к ремонту на основе экспертных оценок, т.е. по необходимости — вообще первоочередной задачей. В то же время необходимо иметь в виду, что пока не будет сформирован (делюмпенизирован) субъект преобразующей деятельности, не помогут никакие капиталовложения. Можно завалить хозяйство техникой и запчастями, но все будет успешно простаивать и ломаться, пока у людей не появятся стимулы для овладения этой техникой. Поэтому, с другой стороны, нужно резко дифференцировать зарплату более и менее квалифицированных работников, чтобы существенно поднять престиж квалифицированного, в том числе, руководящего труда и хоть в какой-то мере материально компенсировать ответственность и риск руководителей ПХ. Только при выполнении этого условия последующее насыщение техникой и автоматикой может пойти во благо железной дороге. Полезно было бы учредить персональные надбавки за квалификацию (в качестве временной меры) и отнести этот вопрос, как и вопрос начисления зарплаты бригадирам, к компетенции начальника дистанции.

В плане обеспечения социальной защищенности руководящих работников ПХ необходимо резко ограничить применение к ним штрафных санкций. Основанием для их применения может служить только нарушение должностной инструкции, которую, в свою очередь, нужно дополнить положением о действиях в экстремальных ситуациях.

Проведение этих, в сущности, превентивных для действительно полной механизации и автоматизации путейского труда мер обусловит постепенное обновление контингента работников за счет вытеснения менее квалифицированных более квалифицированными и грамотными. Во избежание обострения социальной напряженности в ПХ целесообразно снизить наконец-то пенсионный возраст путейских рабочих (женщин до 50 лет, мужчин до 55 лет); организовать курсы «ликбеза» для работников массовых профессий ПХ; использовать вышедших на пенсию специалистов в качестве наставников за определенное материальное вознаграждение.

Приток в ПХ квалифицированных работников и модернизация путейского труда естественным образом будут способствовать уменьшению численности контингента путейцев и увеличению производительности их труда. Только на такой основе могут быть решены проблемы бытовых условий и жилищного обеспечения, а также самореализации людей и их нормального психологического самочувствия.