

## Переходное сознание переходного периода

Данные опросов общественного мнения, специальных социологических исследований, да и просто повседневная жизнь позволили ряду социологов поставить диагноз об амбивалентности современного общественного сознания в России. Одновременно и параллельно как в общественном, так и в индивидуальном сознании сосуществуют патерналистские установки, требования государственной заботы и опеки и потребность освободиться от давления, контроля, ограничений со стороны государства. И это — естественное состояние сознания в эпоху перехода от тоталитарного к цивилизованному демократическому обществу.

Важно и то, что эта амбивалентность характерна для всех социальных групп (хотя и в неодинаковой мере). Констатация данного явления влечет за собой целый ряд вопросов. Например, а был ли государственный патернализм доминирующей чертой общественного сознания предшествующего периода, каковы предпосылки и причины подобного состояния общественного сознания, может ли эта амбивалентность быть преодолена и в сторону какой валентности, и в какие сроки, и т. д., и т. п. Таким образом, феномен амбивалентности сознания (общественного и индивидуального) может рассматриваться как оболочка целого комплекса социальных и психологических явлений.

Достаточно ясно, что процесс изживания психологии тоталитарного общества, процесс переоценки ценностей, смены стереотипов поведения и их вербального оформления является процессом многоплановым, разноуровневым и отнюдь не прямолинейным. И это относится как к обществу в целом, так и к отдельным социальным группам. Очевидно, что происходит трансформация менталитета существующих социальных групп — постольку, поскольку изменяется их место в социально-экономической системе, — и вместе с тем формируются новые группы (например, связанные с частным сектором), чьи взгляды, ценностные ориентации еще не устоялись, не отлились в достаточно стабильные формы и тем самым не стали привычной частью общественного сознания. Кроме того, эти процессы в зависимости от социально-экономического и культурного статуса групп протекают неравномерно как между различными группами, так и внутри них. На фоне достаточно далеко зашедшего процесса распада тоталитарной ментальности, кризиса общественных ценностей (и трудовых в особенности), политической нестабильности и противоречивости приоритетов экономических преобразований разворачивается весьма хаотичная картина состояния общественного сознания, множественности тенденций и неопределенности перспектив его развития. Причем, это касается не только реальных, но даже и желаемых, ожидаемых перспектив. В этот беспорядок переходного периода хочется внести хотя бы какой-то порядок: выделить те или иные причинно-следственные связи, перспективные тенденции, классифицировать и систематизировать имеющиеся знания и представления о происходящем.

*Комаровский В. В. — кандидат исторических наук, заведующий лабораторией Института мировой экономики и международных отношений РАН. Специалист в области проблем рабочего движения*

Еще в 70—80-е годы изучение социального облика советских индустриальных рабочих, их трудовых биографий позволило выйти на ряд интересных, но как тогда казалось, достаточно абстрактных и малоприменимых к практике выводов. Анализ сравнительной интенсивности перемещений промышленных рабочих различных возрастов между предприятиями и профессиями показал, что существует разница не только в уровне мобильности («летуны» и кадровые рабочие), но и в направленности этих перемещений, в ориентации трудовых карьер на разные ценности. Были выделены группы карьер, ориентированных на профессию (чаще менялось место работы, чем профессия), на предприятие (чаще менялась профессия, чем предприятие), и карьер с неясной ориентацией (частота смен совпадает). Более пристальное рассмотрение этого обстоятельства подвело к выводу о возможности выделения наряду с демографическими, профессиональными, социально-культурными группами внутри рабочих промышленности и групп, ориентированных (в относительно более ярко выраженном виде) на профессиональные ценности и на ценности предприятия как источника материальных и социальных благ, социальной защищенности и престижа<sup>1</sup>.

Именно последняя категория особенно удачно вписывалась в систему трудовых отношений «развитого социализма», которая стремилась привязать работника к постоянному месту работы уже не только административно, но и добровольно, через систему предоставления достаточно широкого спектра благ (жилье, зарплата, социальная инфраструктура и т. д.), доступных на конкретном предприятии. И это, очевидно, ложилось на достаточно благодатную почву: текучесть кадров была относительно невелика (в 80-е годы в промышленности — 12—13%). Многих работников устраивала стабильность существования в рамках отлаженного заводского механизма, в системе привычных иерархий, социальных (семейных, дружеских) связей — дома, на работе, на отдыхе. Ценности общинности (вряд ли стоит говорить о коллективизме), защищенности, стабильности, уравнительности — очень многим пришлись по вкусу, что дало повод выдвинуть гипотезу о безоговорочном преобладании в обществе «государственно зависимого типа работника»<sup>2</sup>.

В то же время профессионально ориентированный работник и тогда, и ныне представляется характером более индивидуализированным, в большей мере склонным к самостоятельности, мобильности, открытости новым идеям (по меньшей мере техническим). Ориентация на профессию предполагает, что приобретение материальных благ и социального статуса, самоуважения в значительной мере связано с профессиональным ростом, повышением своей квалификации, а параллельно и кругозора, с приобретением большей независимости поведения и взглядов. Конечно, в основном это относится к профессиональным ориентациям квалифицированного и высококвалифицированного труда, а не к профессиям, например, грузчика в магазине или дворника, хотя у ряда малоквалифицированных занятий есть свои специфические плюсы. Особенно очевидны они становятся сейчас, когда происходит активная переоценка ценностей, а в условиях неразвитых рыночных отношений контрасты и гримасы в сферах оплаты и престижа труда квалифицированного и труда неквалифицированного особенно режут еще непривычный глаз. Тем более, что, по данным ВЦИОМа, для 2/3 квалифицированных рабочих работа — в основном источник получения средств к существованию. Среди неквалифицированных таковых 58%, зато еще для 10% работа вообще является неприятной обязанностью. Одновременно надо учитывать, что 48% квалифицированных рабочих предпочитают иметь сравнительно

<sup>1</sup> См. Комаровский В. В. Кадровый рабочий: черты социального облика. М., 1986с. 39—47.

<sup>2</sup> См. Заславский В. Россия на пути к рынку: государственно зависимые работники и популизм. «Полис», 1991, № 5, с. 65—79.

небольшой, но твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне (готовыми же к риску оказались, соответственно, 36 и 25%)\*. Лишь чуть больше трети спокойно относятся к тем, кто, работая рядом с ними, стал зарабатывать намного больше других. Но еще поразительнее то, что у каждого четвертого рабочего на предприятии нет больших различий в зарплате<sup>4</sup>. Эти люди еще почти полностью пребывают на «островах» (или обломках) социалистической индустрии и продолжают держаться за известное, привычное «вчера». Именно поэтому треть квалифицированных и около половины неквалифицированных (44,3%) считают, что лучше та система, которая основана преимущественно на государственном планировании (еще четверть опрошенных затруднились ответить)<sup>5</sup>.

Отсюда и очевидная общественная пассивность, и недоверие практически ко всем общественным институтам. Некоторое исключение среди них, очевидно, в силу новизны предмета, составляет православная церковь (половина рабочих считают, что она заслуживает доверия) и армия (40% доверяющих), доверие к президенту и к средствам массовой информации — на одном уровне (доверяет каждый четвертый)<sup>6</sup>. По уровню доверия профсоюзы находятся на десятом месте (из четырнадцати), т. е. заслуживают доверия у 12,5% квалифицированных и 16% неквалифицированных рабочих. О нарастании пассивности работников, падении интереса к жизни предприятия как социальной общности говорят и профработники различного уровня, проинтервьюированные нашим исследовательским коллективом весной и летом 1993 года.

Эти ощущения и оценки положения также отражают процесс перехода от стабильного существования к нестабильной жизни. Старые поведенческие стереотипы не срабатывают, и ситуация заставляет людей больше крутиться, трезвее оценивать себя и свои возможности. Активность не снижается, а, скорее, даже повышается, только формы ее изменяются, становятся другими, более адекватными тому промежуточному состоянию, в котором находится все общество. Лягушка из старой притчи все же начала сбивать масло. 40% квалифицированных рабочих выступают за продолжение приватизации (против — 30%). 60% положительно относятся к развитию частного предпринимательства в России (среди неквалифицированных — 43,4%), а 37% хотели бы открыть свое дело<sup>7</sup>. 29% имеют акции (среди неквалифицированных — 25,5%), еще 12% — собираются их приобрести<sup>8</sup>. В то же самое время очень большие резервы трудового потенциала населения остаются невостребованными. Почти 2/3 опрошенных рабочих и специалистов как в государственном, так и в частном секторе считают, что могли бы работать больше и лучше, чем сейчас<sup>9</sup>. Тому много и объективных (экономический кризис, необходимость структурной перестройки, монополизм и т. п.), и субъективных (кризис трудовой морали, отсутствие привычки интенсивной работы, завышенные ожидания и самооценки, иждивенчество и т. п.) причин. Все вышеперечисленное, помноженное на отчетливо выраженную неприязнь к политическим играм и разборкам на разных этажах управленческих структур и в средствах массовой информации, политическую индифферентность, приводит ряд аналитиков к весьма мрачным прогнозам, к запугиванию себя и общественного мнения то красно-коричневой угрозой, то диктатурой, то прочими ужасами.

Однако, судя по всероссийским опросам, проведенным в 1993 году ВЦИОМом, переход к рыночной экономике поддерживают 55% квалифицированных и 43% неквалифицированных рабочих (против выступают, соответственно, 13 и 10%)<sup>10</sup>. При этом 35% квалифицированных (неквалифицированных — 12,5%) высказыва-

ются за необходимость приватизации собственного предприятия, а 37% (среди неквалифицированных — 81%) еще не определили своего отношения<sup>11</sup>. В то же время многие рабочие достаточно ясно понимают, что реальным владельцем приватизированного предприятия, скорее всего, станет нынешняя администрация. Об этом говорят 54% квалифицированных и 36% неквалифицированных рабочих, хотя хотели бы, чтобы владельцем стал трудовой коллектив (соответственно, 45 и 34%), либо собрание акционеров (14 и 12%) опрошенных<sup>12</sup>.

И, наконец, последний штрих. По тем же данным опросов ВЦИОМа, среди тех, кто в той или иной форме высказал желание сменить место работы, для 20% обеих групп не имеет значения, какова будет там форма собственности, примерно треть предпочитает перейти на государственное предприятие, а 36% квалифицированных и только 16% неквалифицированных хотели бы работать на предприятиях негосударственного сектора (частных или совместных предприятиях, инофирмах и т.д.)<sup>13</sup>

Ситуация с общественным сознанием рядового работника, картина настроений значительной части общества по приведенным данным получается достаточно противоречивая. Амбивалентность менталитета, его расколотость и противоречивость вроде бы подтверждают мрачные прогнозы, упомянутые выше. И с ними можно было бы согласиться, если бы такое состояние было не результатом *внутреннего саморазвития группового и общественного сознания*, а исключительно *внешнего*, как бы единовременного *воздействия экономической и политической среды*. Конечно, среда определяет характер социальных и социально-психологических изменений, но у них есть и собственная логика (чтобы не сказать — законы) развития.

В этом контексте современное биполярное общественное сознание общества в целом, и работников наемного труда в особенности, есть естественный продукт полураспада тоталитарного типа мышления и поведения, *ступень в трансформации, в приспособлении общественного сознания к изменяющейся реальности, если угодно — показатель жизнеспособности общества*, показатель готовности к восприятию и адаптации новых ценностей, новых идей и поведенческих реакций. То, что в общественное сознание сравнительно быстро и широко инкорпорировалось достаточно много элементов новых демократических и рыночных ценностей (при всей подчас уродливости и дикости их реальных проявлений), свидетельствует о ступенчатости, стадильности в развитии общественной психологии. Конечно, все в нашем обществе в той или иной степени обусловлено успехом или неудачей экономических преобразований, с их решительностью и последовательностью. Но если даже на начальной стадии преобразований в общественном сознании возможны подобные сдвиги, то, как представляется, при умелом и квалифицированном использовании реформаторского потенциала общественного менталитета выход из кризиса мог бы осуществиться гораздо быстрее и безболезненнее.

Ведь развитие современного цивилизованного общества — это не только становление рынка. Это и становление *гражданского общества* как общества, не отождествляющего себя с государством, не находящегося с ним в патерналистских отношениях, а имеющего свою развитую и независимую систему социальных отношений, групп, институтов. Эффективность развитой правовой системы современного цивилизованного общества не только в силе наказания и ответственности, но и в господствующем общественном сознании, благодаря чему подавляющая часть граждан принимают на себя обязанность действовать в рамках законов и неписаных правил.

России на пути создания гражданского общества предстоят не меньшие (если

не большие) трудности, чем при переходе к рынку. И, как представляется, важную роль в энергичном преодолении пространства, отделяющего наше современное положение от более или менее сложившихся институтов подобного общественного строения, могут сыграть рабочее и профсоюзное движения. Сопоставление данных, полученных в ходе проведения серии социологических исследований делегатов шахтерских съездов: I и II съездов шахтеров СССР (июнь и октябрь 1990 года), Учредительного съезда Независимого профсоюза горняков (НПГ) России (ноябрь 1991 года) и I съезда НПГ (декабрь 1991 года), материалы опросов активистов шахтерского движения различных регионов летом и осенью 1991 года<sup>14</sup>, анализ данных индивидуальных и групповых интервью лидеров и активистов рабочего движения в 1992—1993 годах с материалами других исследований лежат в основе этого вывода.

Шахтерское движение стало первым массовым проявлением независимого рабочего движения в бывшем СССР. И до сих пор оно сохраняет роль наиболее мощной, организованной и радикальной силы в демократическом рабочем и профсоюзном движениях. Именно здесь сложились новые организационные формы: рабочие (стачечные) комитеты и новые независимые профсоюзы в лице НПГ, распространившиеся затем на новые отрасли и регионы. Шахтерское движение прошло самый большой по сравнению с другими отраслями российских рабочих путь борьбы (хотя это всего только 4 года), накопило достаточно богатый и поучительный опыт побед и поражений. И поныне в определенном смысле оно остается опережающей моделью развития новых альтернативных организаций трудящихся.

Это в равной мере касается и социально-политических, и социально-психологических аспектов движения. Происходит трансформация не только политических лозунгов и экономических требований, закрепленных в документах, но и квазисоциалистической, а, по существу, общинно-государственной психологии в постсоциалистическую, переходную. Переходная психология расщеплена и лишена доминирующего (и подавляющего) идеологического ядра предшествующей эпохи, хотя она отнюдь не распрощалась с идеологией как таковой.

Переход еще далеко не завершен. Однако анализ сдвигов в групповом сознании таких социальных актеров, как активисты нового рабочего движения, в известном смысле может облегчить исследование и прогноз тенденций и перспектив развития сознания широких социальных слоев в ходе социально-экономических преобразований (как вербального, так и ценностного и поведенческого аспектов).

Шахтерские забастовки 1989 года показали, что перестройка, наконец, затронула коренные интересы трудящихся. И развитие рабочего движения есть продукт осмысления этих интересов, различных форм деятельности по их защите. И оказалось, что эта защита — не только и не столько популистски понятая и разыгранная карта «социальной защиты». Рабочее движение оказалось способным в ходе борьбы за свои повседневные интересы (заработок, условия и продолжительность труда) подняться выше этой повседневности, осознать необходимость коренных социально-экономических реформ. Причем пришли они к этому не столько через внешнее воздействие, в том числе средств массовой информации, сколько через борьбу, в ходе которой стало ясно, что в рамках старой системы даже такое оружие, как массовая забастовка, не приводит к желательным результатам: необходимы иные социально-экономические условия.

Усвоение рыночной психологии в рамках переходного периода и неизбежного социально-экономического кризиса происходит поэтапно. Не случайно по мере приближения к рынку, когда он из лозунга превращается в реальность, на смену доминирующей ориентации на работу на государственном предприятии приходит веер ориентации, и наиболее заметной среди них становится ориентация на

различные формы коллективизма, групповой (в лучшем случае — акционерной) собственности. Эта замена закономерна и отражает, по-моему, не неистребимую тягу «совка» к колхозу, а естественное проявление здравого смысла, не позволяющего очертя голову бросаться в неизведанное. Без рынка рыночная психология невозможна, и поэтому в массовом сознании коллективистские представления, стереотипы как более близкие и понятные приходят на смену квазисоциалистическим. Но это отнюдь не означает, что на данной стадии изменения в сознании останутся. Именно опыт изменения, развития системы взглядов активистов шахтерского движения в сопоставлении с соответствующими воззрениями актива традиционных профсоюзов, широких слоев наемных работников очень показателен.

Выше мы говорили о том новом, что появилось в сознании российских рабочих в 1993 году и было выявлено в ходе опросов общественного мнения. Однако интересно, что фиксируемые сегодня представления, характерные для рабочих масс, новое рабочее движение, его активная часть прошли раньше, приблизительно два года назад (хотя, конечно, сроки не играют в данном процессе особой роли). Позиции по вопросам отношения к рынку, к реформам, к приватизации, к безработице, забастовкам и т. д. уже прошли сходную траекторию, и теперь перед новым рабочим и профсоюзным движениями встают новые задачи. Массовое общественное сознание подтянулось до уровня, освоенного этой опережающей группой, и традиционные профсоюзы в силу больших материальных и людских ресурсов, лучшей организации и профессионализма работников в ряде пунктов даже переигрывают новые профсоюзы. Важно только помнить, что происходит это на основе идей и практики деятельности альтернативных профсоюзных структур. С наступлением нового этапа социально-экономических и политических преобразований (т. е. в зависимости от выбора пути и методов дальнейшего движения к цивилизованному обществу) вновь может образоваться разрыв в степени осознания проблем, интересов и позиций в изменившихся условиях. Менталитет активистов нового рабочего движения вполне возможно станет представлять собой опережающую модель развития общественного сознания наемного работника.

Предлагаемое объяснение некоторых механизмов развития общественного сознания вытекает не только из генезиса традиционных и новых профсоюзов, из их конкуренции и борьбы за массовую поддержку. Во все большей степени эти ветви одного общественного института становятся выражением различной природы разных социальных групп, занимают разные социальные ниши.

Предварительно, конечно, надо подчеркнуть, что к поголовному охвату трудящихся профсоюзами возврата нет. Чем дальше, тем больше членство в профсоюзе будет становиться выражением гражданской позиции человека, а подчас и гражданского мужества, так как во многих случаях профсоюз окажется не нужен ни работникам, ни работодателям. Однако у профсоюзного движения в той мере, в какой оно сумеет отразить интересы тех или иных групп наемного труда, будет сокращаться ныне достаточно большое поле деятельности. Ведь спектр его задач в современной российской ситуации определяется еще и тем, что в сфере труда, трудовых отношений пока отсутствуют другие достаточно сформировавшиеся институты (система социального партнерства находится в эмбриональном состоянии).

Чтобы понять распределение ролей между существующими ныне ветвями профсоюзного движения, надо оставить в стороне некоторые общие лозунги (например, «социальной защиты», «социально ориентированной рыночной экономики» и т. д.) и попытаться взглянуть, интересы каких реальных социальных групп отражают два основных течения профсоюзного движения в России. Конечно, рек и ручейков, представляемых Федерацией независимых профсоюзов России (ФНПР), гораздо больше, но именно в соотношении традиционных (ФНПР) и новых (НПГ, ФПАД, Соцпроф, ПАЛС и ряд других) профсоюзов отражаются и воплощаются основные противостоящие, но одновременно и

взаимодополняющие подходы к осознанию и решению социальных проблем наемного труда.

Правомерны вопросы: где, в каких отраслях и почему возникли и продолжают возникать новые профсоюзы? Конечно, это определяется целым клубком разнообразных причин, но нельзя не обратить внимания, что раньше всего и наиболее мощно они заявили о себе в отраслях с ярко выраженной профессиональной спецификой. В новые профсоюзы объединялись шахтеры, летчики, авиадиспетчеры, моряки, железнодорожники и т. д. Сферы их деятельности отличают особая специфика труда, высокая степень риска, а следовательно, необходимость четкого и надежного взаимодействия партнеров, этика взаимоотношений, самодисциплина, развитое чувство профессиональной гордости. Отсюда — осознание своих особых групповых интересов. Можно прибавить к этому всевозрастающее недовольство снижением жизненного уровня (это совсем не значит, что он действительно низок), а следовательно, и социального статуса, самоуважения. Все в совокупности и дало толчок к самоорганизации вне рамок традиционных структур, продемонстрировавших неспособность отстаивать интересы конкретной социально-профессиональной группы.

Симптоматично, что процесс создания новых профсоюзов ныне стал распространяться и на отрасли массового производства. На ряде предприятий, в отдельных цехах, бригадах возникают новые профсоюзы, также организуемые по профессиональному принципу (наладчики, ремонтники, транспортники). Интересно, что в такие профсоюзы объединяются опять же не самые бедные, а, скорее, наоборот, достаточно материально благополучные группы. Но именно поэтому они на локальном уровне репродуцируют описанный выше механизм возникновения новых профсоюзов. Четко осознанный групповой интерес на базе важной и нужной профессиональной общности, снижение социального статуса и желание его восстановить при наличии рычагов воздействия — основа того, что протестуют не те, кто голоден, а тот, кого забыли накормить.

Традиционные профсоюзы, построенные по производственно-отраслевому принципу, опираются в основном на коллективы крупных и средних предприятия. При этом интересно, что, согласно уже не раз цитируемым мною данным ВЦИОМа, 36% работников малых предприятий или затруднились ответить, или указали на отсутствие профсоюзной организации; среди работников крупных и средних предприятий доля подобных ответов — 20 %<sup>15</sup>. На традиционных отечественных предприятиях профсоюзы охватывают практически все категории работников и, соответственно, могут отражать интересы именно совокупности работников данного предприятия. Другое дело, чьи это интересы — работников или дирекции. Однако для нас сейчас важнее именно превалирование производственно-организованных интересов над профессионально-организованными. Это во многом проясняет позицию и поведение традиционных профсоюзов в современных условиях. Объективно они должны бы выражать и отстаивать интересы всех слабых, но в действительности это не получается (да и довольно трудно сегодня это представить). В результате постепенно начинается внутренняя перестройка традиционных профсоюзов: одни превращаются в реальные корпоративные профсоюзы, другие постепенно становятся подразделением администрации по соц-культбыту и психологической компенсации работников, третьи постепенно разваливаются и, наконец, четвертые, получая конкурента в лице новых профсоюзов, конфликтуя и сотрудничая с ними, постепенно преобразуются в реальные профсоюзы эпохи рыночных отношений.

Как известно, система трудовых отношений ряда высокоразвитых стран Запада (особенно Германии), с точки зрения наемного работника, состоит из двух элементов: системы представительства интересов профессий и отраслей через социальный институт профсоюзов и системы представительства интересов

работников на предприятиях через механизмы участия в принятии решений (производственные советы и т. д.). В СССР и его эпигонах идея советов трудовых коллективов оказалась мертворожденной, хотя некоторая их доля по инерции еще существует и кое-где даже делаются попытки гальванизировать усопшего. Мертворожденной эта структура оказалась во многом потому, что их ячейка была уже занята профсоюзами, «участвовавшими в управлении». Процесс разгосударствления, акционирования производственных структур с неизбежностью поставит проблему участия в принятии решений (и практически, и законодательно). В этом смысле внутреннее реструктурирование профсоюзов, перераспределение ролей между старыми и новыми профобъединениями могли бы стать еще одним каналом укрепления роли профсоюзов как неперемennого атрибута цивилизованного демократического общества.

\* \* \*

Как мы старались показать, современная эволюция менталитета отечественного наемного работника представляет не просто крах старой, по-своему цельной, системы взглядов, ее вырождение в систему амбивалентную, внутренне неустойчивую и полностью зависимую от внешних обстоятельств. Представляется, что это всего лишь этап, ступень в усвоении современной системы ценностей. Думается, что в латентной форме различные ценностные ориентации, системы координат существуют вне зависимости от господствующей идеологии и доминирующих элементов общественного сознания. Как известно, критерии, решетки социальной структуры множественны и в зависимости от совокупности многих причин имеют то большее, то меньшее значение. Промежуточный, переходный этап развития российского общества обнажил, аккумулировал то, что мы называем «амбивалентностью общественного сознания». Но сосуществование различных систем ценностей останется и впредь. Хотя, как мне представляется, развитие общества и менталитета его членов, обретение новой доминанты (соответствующей новым социально-экономическим и политическим условиям) вновь отодвинут расщепленность общественного сознания на второй план.