

Социальная политика. Социальная структура

© 2005 г.

О.Л. ЛЕЙБОВИЧ, Н.В. ШУШКОВА

ПРОМЫШЛЕННЫЕ РАБОЧИЕ НА УРАЛЬСКОМ ЗАВОДЕ

ЛЕЙБОВИЧ Олег Леонидович - доктор исторических наук, профессор, зав. кафедрой культурологии Пермского государственного технического университета. ШУШКОВА Наталья Викторовна - аспирант той же кафедры.

Общественная ситуация диктует социологической практике исследовательские темы, подсказывает интерпретации, обновляет тезаурус. Вместо рабочего класса сегодня полагается заниматься средним классом; вместо производственного самоуправления - индустриальным менеджментом, вместо коллективистских отношений - корпоративной культурой. "Рабочий класс как понятие и объект исследования практически исчез из общественного поля зрения", - не без оснований заметил В.В. Трушков [1, с. 45]. Уход от рабочей темы нельзя объяснить только затянувшейся реакцией на идеологические директивы советской эпохи. Более важным представляется отсутствие социального запроса. Новые собственники не нуждаются в достоверной социальной информации о процессах, происходящих в рабочей среде. Они уверены в действенности примитивных экономических рычагов, усиленных механизмами внеэкономического принуждения. В коллективном сознании бизнес-сообществ циркулируют готовые образы работников, не доступные ни критическому осмыслению, ни верификации социологическими данными. Такая ситуация мало благоприятствует изучению рабочего вопроса в современной России. Тем не менее, в последнее десятилетие опубликованы исследования Л. Гордона, Э. Клопова, А. Здравомыслова, В. Ядова, Л. Булавки, А. Кацвы, В. Кабиной, А. Темницкого и др., в которых подввергнуты анализу проблемы рабочего класса в новых условиях [2].

Мы попытались обрисовать в общих чертах специфику социального мира современных промышленных рабочих, занятых на металлургическом заводе города Нытвы (Пермская область). Численность населения Нытвы - административного районного центра - на момент исследования составляла около 23 тыс. человек, немногим более половины из которых, по данным Облкомстата, составляют жители трудоспособного возраста. Самым крупным предприятием города является ОАО "Нытва" (Нытвенский металлургический завод - НМЗ), на котором в декабре 2001 г. было занято свыше 3 тыс. работников.

Промышленность на Урале относительно равномерно распределяется между крупными индустриальными центрами и небольшими поселениями, образованными одним-двумя предприятиями. И в этом смысле г. Нытва является наследником старой рабочей слободы, в которой до массовой индустриализации формировался промышленный пролетариат. "Это скорее слобода, то есть своего рода деревня при заводе (фабрике, руднике) - с домашним хозяйством, коровами, птицей, свиньями, ло-

шадьями и т.д. В этом патриархальном мире все знают друг друга во многих поколениях. Это не столько "пролетариат", сколько еще вполне семейно-патриархальный мир..." [3, с. 42]. По всем признакам Нытва - рабочий поселок, аналогичный тем, которые строились вокруг заводов в начале прошлого столетия. Своей историей, особенностями экономического и демографического развития он тяготеет к сельскому типу поселения, в котором место общей пашни занимает промышленное предприятие. Малые города, подобные Нытве, типичны для поселенческой структуры уральского региона. Поэтому ситуацию в этом городе можно рассматривать как характерную для общего состояния рабочего вопроса, точнее, тех его аспектов, которые актуализированы в социальном пространстве монопромышленного города. Жизненные условия, являющиеся в достаточной степени уникальными, оказывают дополнительное влияние на самоопределение рабочих на ОАО "Нытва". Другие же, внутрифирменные параметры социальной ситуации представляются довольно типичными для крупных постсоветских промышленных предприятий.

Работники завода (настоящие и бывшие) вместе с членами их семей образуют самую влиятельную и самую многочисленную группу городского населения. Именно они, как выяснилось в процессе исследования, определяют общественные настроения в городе, более того, его культурную среду. В отличие от больших городов, население города мало подвержено миграционным колебаниям. Подавляющее большинство горожан - коренные жители, психологически и социально привязанные к Нытве. Процесс воспроизводства рабочих также осуществляется за счет местного населения. Из выпускников средних школ завод отбирает будущих работников, обучает их в собственном техническом училище и обеспечивает рабочими местами. Указанные выше обстоятельства обуславливают известную изолированность, отдаленность от большого мира, повышенную сопротивляемость по отношению к социальным и культурным новациям.

Материалом для статьи послужили данные социологического исследования "Социальная ситуация в г. Нытва", проведенного в 2001-2002 гг. Использован метод квартирного интервью; инструментарий - стандартизованный бланк вопросов для интервьюера. Выборка - территориальная гнездовая, репрезентативная генеральная совокупность (взрослое население г. Нытвы в возрасте старше 18 лет) по демографическим параметрам; $N = 1012$ человек.

Социальная структура населения определяется производственной ориентацией города. Половина респондентов работает на промышленных предприятиях города, 6% заняты в торговле; по 6% - в медицине и образовании, 5% являются безработными, 20% - пенсионерами. Среди занятых респондентов около 71 % составили рабочие; 8% - ИТР; 5% - руководители; 6% - муниципальные служащие; 8% - врачи и учителя. Среди опрошенных работников промышленных предприятий 93% заняты на ОАО "Нытва". Результаты исследования позволяют охарактеризовать устойчивые структуры повседневности, упорядочивающие социальную жизнь промышленных рабочих.

Городская социальная среда. НМЗ - самое крупное предприятие в Нытве. Хозяева завода являются и хозяевами города, контролирующими в той или иной мере все коммерческие структуры. Производственный конфликт с сильными мира сего повлек бы за собой экономические и социальные репрессии по всем линиям. "Бунтарю" трудно найти другую работу. Как выяснилось в процессе интервью, заводская социальная среда отличается напряженностью: обоюдными обидами, стычками с непосредственным начальством, взаимными подозрениями. Однако все это имеет скорее индивидуальный, нежели социально-групповой характер. Интервьюеры узнавали о личных конфликтах из комментариев, спонтанных замечаний, проговорок, непристойных выражений респондентов.

Экономическая ситуация в городе не может считаться благополучной. Жизнь, по оценке самих жителей, "скромная, хватает на жизнь от зарплаты до зарплаты" (46% ответов); "бедная, люди едва сводят концы с концами" (26%); несправедливая - "кто

как устроился" (25%). Пенсионеры рисуют более мрачную картину. По мнению респондентов, город испытывает нехватку в простейших объектах социальной инфраструктуры; больше всего недостает предприятий сферы услуг и медицинских учреждений (об их достаточности сказали менее 6% жителей). Около 80% опрошенных считают, что в городе мало учреждений детского воспитания и школьного образования. Относительно лучше обстоит дело с предприятиями торговли, но удовлетворенности и здесь не отмечается: промтоварных магазинов недостаточно для 75% жителей, продовольственных - для 66%. Официальный сайт Пермской области информирует: "По обеспеченности жильем, степени его благоустройства Нытва несколько отстает от среднеобластного уровня. Такое же положение наблюдается с развитием других отраслей социальной инфраструктуры. В застройке города выделяются старые и новые микрорайоны" [4]. В старых преобладают деревянные "частные" одноэтажные дома с небольшим участком земли; в новых - кирпичные, 3-4-этажные, типовой застройки.

Основным признанным источником доходов для нытвенцев является заработная плата (для пенсионеров - пенсия). Остальные источники (для ответа также предлагались варианты: "доход от ценных бумаг", "вклады в банках", "продажа продуктов со своего огорода", "перепродажа вещей, продуктов", "стипендия" и пр.) не имеют серьезного значения (в сумме их указали 5% опрошенных). Жители города считают, что размер вознаграждения за трудовую деятельность зависит, в первую очередь, от предприятия, на котором работает человек (об этом сказали 36% опрошенных). Такое мнение одинаково характерно для всех групп населения, участвовавших в опросе. Гораздо менее важными считаются уровень квалификации работника, наличие нужных связей (14-15%). Еще меньше, по мнению респондентов, на размер зарплаты влияют должность, близость к начальству и личностные черты работника (9-11%). Такой разброс ответов свидетельствует о том, что в сознании жителей Нытвы все население города четко делится по месту работы. Место работы - самый главный дифференцирующий признак, определяющий все остальные социокультурные характеристики индивида. В описанной ситуации характер связи с предприятием приобретает вид безальтернативной денежной зависимости работника от предпринимателя.

Завод как источник существования. Это предположение находит дополнительное подтверждение в оценке своего экономического статуса работниками ОАО "Нытва". Общая картина на предприятии выглядит лучше, чем в среднем по городу. Около 3/4 работников НМЗ оценивают свое экономическое положение как "скромное", менее 2% как "зажиточное". Предприятие создает, прежде всего, "возможность содержать свою семью", - так ответили до половины респондентов, занятых на заводе; 1/4 часть работников придерживается мнения о "просто месте работы"; для 1/5 - оно "второй дом". Вариант "в конечном счете и моя собственность" не актуален - так ответили лишь 2%; "гарантия будущего" выражен также слабо - 4%. Точки зрения рабочих и ИТР практически одинаковы: НМЗ рассматривается ими как возможность содержать семью или просто место работы. Сильно отличается мнение менеджеров предприятия: они чаще других отмечали варианты "моя собственность", "гарантия моего будущего". Ответ "мой второй дом" давался руководителями гораздо чаще, чем ответ "просто место работы". Ожидания работников соответствуют образу предприятия. От него 2/3 работников предприятия ждут стабильной зарплаты; 1/5 - гарантированной работы. Можно предположить, что выражаемые требования по отношению к предприятию занижены: лишь 1/3 работников оценивает свою заработную плату как справедливую, соответствующую затраченным трудовым усилиям, наиболее недовольны ее размером ИТР; ожидают, прежде всего, стабильности в ее выплате и те и другие.

В условиях, когда не реализована потребность в простом материальном обеспечении, другие параметры трудовой ситуации на НМЗ кажутся работникам не столь важными и оцениваются менее строго. Удовлетворены содержанием труда 3/4 работников, условиями труда - 2/3 (более довольны рабочие), стилем руководства - 1/2 (наиболее довольны руководители, наименее - ИТР).

Акции как членский билет. Работники акционерных предприятий города, даже владеющие акциями, не могут участвовать в управлении собственностью. Сама акция не является для них ценной бумагой в экономическом смысле, акции не считаются источником дохода (дивиденды либо мизерные, либо вообще не выплачиваются). Акция наделяется другими свойствами - внеэкономическими.

Несмотря на то, что акции не рассматриваются их обладателями как важный источник дохода, половина опрошенных на НМЗ считает, что работник предприятия должен быть его акционером. Более высок процент так считающих у руководителей. Среди аргументов, доказывающих целесообразность владения акциями, лидируют высказывания: "чтобы заинтересовать работника, привить ему большую ответственность" (25%); "иначе могут уволить" и "чтобы получать дивиденды" - по 8-9%. Назывался и такой аргумент как "помощь от предприятия, льготы" - 3,6% опрошенных. Выяснилось, что акция не влияет на отношение работника предприятия к труду, на качество его работы: половина опрошенных заводчан утверждают, что "...как работает человек, зависит от него самого". Одна треть ответивших отметила: "И акционеры, и не акционеры работают одинаково". Однако около 12% считают, что акционеры работают лучше, чем просто наемные работники, наиболее распространено это мнение среди менеджеров. Не будет ошибкой утверждать, что, будучи номинальными собственниками, работники-акционеры не являются собственниками реальными. Их права активно отчуждаются владельцами более крупных пакетов, что уравнивает рядового акционера с наемным работником. Мнение о том, что акционер может реально участвовать в управлении предприятием, подтвердили 5% работающих на НМЗ. Акции для рядового работника являются, прежде всего, символом его связи с предприятием, владение ими чаще связывается с гарантией дальнейшей возможности работать здесь: 11% работников считают, что преимущество акционера в том, что "его нельзя уволить". Менеджеры предприятия, как более осведомленные и более заинтересованные, утверждают, что никаких преимуществ владение акциями простому работнику не дает. Заводчане знают, что НМЗ является акционерным обществом, что акция - ценная бумага, свидетельствующая о владении долей собственности, и может приносить доход; однако эти знания чисто теоретические. В повседневной реальности они получают знание и информацию другого характера: слухи об увольнениях за предательство бывших акционерах постоянно всплывали в ходе интервью.

Отчуждение от предприятия. В рабочей среде преобладает эмоционально насыщенное ценностное отношение к городу. С заводом, напротив, индивидуальные связи выстраиваются по иному, рационализированному алгоритму. Здесь господствует сочетание хозяйственного принуждения, социальных привычек и экономической расчетливости. Уровень идентификации работников с заводом невысок: "А чему удивляться? Вкальваешь как бобик, до потери пульса, а потом тебя выставят!".

Завод не принадлежит работникам (до 98% ответов). Социальная ситуация каждого из них отягощена множеством тревог: во-первых - угрозой увольнения (она актуальна для половины работников); во-вторых - возможностью понижения зарплаты; в-третьих, общей неуверенностью в будущем (по 1/4 работников); около 16% опасаются, что завод в ближайшее время вообще закроют. Рабочих больше беспокоит закрытие предприятия и низкая заработная плата; менеджеров - сохранение своего рабочего места, своевременность выплаты зарплаты и продажа предприятия; ИТР - неуверенность в будущем и состояние техники безопасности труда: "Случись что - сам виноват. Хозяину наплевать". Заметим кстати, что на момент исследования предприятием управляла команда, оставшаяся с советских времен, только действующая иначе - жестко, без оглядки на трудовое законодательство, на мнение рабочих, эгоистично: "Он же (директор - О.Л., Н.Ш.) раньше секретарем был, дома и дороги строил, а сейчас все деньги в оффшор перегоняет и пикнуть не дает".

Респондентам задавался вопрос: "Что, по их мнению, ожидает от них руководство предприятия?" "Дисциплины и качественной работы", - ответило большинство опрошенных, причем они утверждают, что руководство предприятия не нуждается в их

доверии, и совершенно исключают возможность диалога с топ-менеджерами и крупными собственниками предприятия. Завод сегодня - "это бизнес, это не наше".

Субординация и иерархия. Все опрошенные работники ОАО отдают себе отчет в том, что предприятие, на котором они работают, является не государственным, а частным акционерным обществом. Кроме того, респонденты продемонстрировали довольно высокий уровень открытости и готовности к компромиссу в житейских вопросах. На контрольный вопрос: "В семье все решения должны приниматься... (только главой семьи; вместе после обсуждения; каждый принимает решения самостоятельно)" 90% ответивших полагают, что все решения должны приниматься вместе, и только 5% отметили вариант - решения должны приниматься одним, самым главным человеком. 1/3 занятых на заводе выступает за право свободного высказывания своей позиции, независимо от мнения руководства. Однако коллегиальный принцип не срабатывает внутри самого АО. Работники не чувствуют себя способными что-либо изменить в неблагоприятном для них положении дел. Для исправления бытующей нежелательной ситуации по вопросам содержания труда, условий труда и др., от 42 до 44% ответивших предлагают сменить руководство предприятия; для повышения содержания труда, считают работники, важно изменить отношение к труду самих руководителей (25%); для улучшения условий труда - заменить оборудование (28%). Труженики готовы ставить себя в униженное положение по сравнению с высшим руководством и собственниками предприятия, зная при этом, что навязываемый и неприемлемый ими стиль управления держится на "неграмотных людях" (так считают более четверти работников НМЗ). Подобная беспринципность, бездействие напрямую связаны с ущемлением главного интереса тружеников - получением *справедливой* заработной платы. При этом справедливость рабочими понимается сугубо уравнилельно: "всем в одинаковой мере повысить премии и заработную плату". Так полагают 60% ответивших на этот вопрос. Основная часть работников фактически устранена из процесса принятия решений на предприятии и находится в нестабильном, незащищенном гарантиями положении. Поскольку же предприниматели свой бизнес-интерес подчиняют другим целям, работникам остается протестовать на кухне, ждть и роптать в семейном и дружеском кругу.

Социальная напряженность на предприятии, по своей природе являющаяся продуктом множества неразрешенных мелких, перманентных конфликтов, приобрела фоновый характер. Она "обволакивает" все материально-производственные и социально-экономические отношения, консервируя их.

Личная авторитарная власть. Генеральный директор, он же и основной собственник НМЗ, занимает первое место среди названных респондентами влиятельных людей г. Нытва. В таком контексте его фамилию называли 71% жителей города, ответивших на вопросы анкеты. Среди работников ОАО "Нытва" влиятельным его считают 94%. Заметим, что генеральный - лидер рабочих и лояльных руководителей; ИТР самым влиятельным считают главного инженера НМЗ. Высокий авторитет директора отчасти объясняет нежелание рабочих участвовать в управлении предприятием: у них сложилось представление о директоре как сильном управленце, лишенном человеческих слабостей (и достоинств), требующем жесткого, безоговорочного подчинения других. Есть и другая составляющая образа: генеральный директор имеет в глазах нытвенцев черты "богатого человека", "владельца крупного предприятия". Жители Нытвы считают, что человек не может стать богатым, если он честен (76%), вместе с тем, они относятся к чужому богатству достаточно терпимо при условии заботы материально обеспеченных лиц о "ближних своих". Их кредо: богатые люди должны заботиться о своих близких, о своих работниках, о своем городе, о стариках (по 87 - 90%) и о государстве (66%).

В настоящее время контрольный пакет акций перешел к другому собственнику. Сменилось и руководство предприятия.

Особый рабочий мир на предприятии. Концентрация групп работников вокруг авторитетных лидеров, а также их дифференцированное отношение к участию в управлении предприятием позволяют говорить о том, что рабочие и ИТР представляют собой не спаянные группы, но сугубо дистанцированные сообщества. Важно отметить отсутствие солидарности, коллективизма внутри групп (в нашем исследовании обнаружить эти черты оказалось затруднительным). Заметно "присутствие" демаркационной линии между ИТР и рабочими. Они различаются между собой по экономическим характеристикам, в первую очередь, по степени вовлеченности в управленческий процесс, по стилю жизни. Наблюдения и материалы исследования высветили тенденцию увеличения социальной дистанции между этими двумя категориями наемных работников. Если принять во внимание этот социальный факт, можно обозначить два несхожих образа предприятия. Для рабочих НМЗ выступает в качестве единственно возможного источника денежного дохода, любая социальная мобильность, не связанная с предприятием, для них исключается, и поэтому они склонны не замечать своего по сути ущемленного положения. Инженерно-техническими работниками завод воспринимается как шаткая конструкция, не имеющая будущего при сохранении существующей на предприятии (экономической, производственной, кадровой) политики.

Патерналистские ожидания. Причина привязанности рабочих к предприятию отчасти может быть найдена в системе дополнительного (заводского) социального обеспечения. Высшее руководство предприятия лидирует в ответах (50%) на вопрос "Где на предприятии добросовестный работник может найти поддержку и понимание?", - в коллективе цеха 21, отдела 4%. До 15% работников НМЗ сказали, что добросовестный работник не найдет поддержки нигде на предприятии, в основном это - ИТР.

У рабочих сложилось убеждение, что ОАО "Нытва" заботится о своих ветеранах. Любопытно, что о заботе чаще говорили не пенсионеры, то есть те, кто эту заботу ощущает, а работающие на предприятии. Забота проявляется в материальной помощи (продукты, деньги, подарки, пособия) - 3/4 ответивших; устройстве вечеров, праздников, концертов - 1/5; путевках в профилакторий, помощи при похоронах, льготах на жилье и помощи по дому - 4% ответивших. Источником таких представлений является руководство предприятия - его руководители в 8 случаях из 10 говорили, что добросовестный работник в трудной ситуации должен обращаться в дирекцию завода. Рядовые работники в этом уверены значительно меньше.

Тема денег. Подобно неэкономическому отношению к акциям, деньги в сознании рабочих НМЗ не имеют рыночных качеств. Даже высокооплачиваемые, по мнению *нытвенских бюджетников*, работники ОАО "Нытва" полагают, что их труд оплачивается несправедливо, и предлагают лишь повысить зарплату. Предприятие удовлетворяет в основном второстепенные ожидания работников, оставляя неразрешенными главные проблемы. Иные формы зарабатывания денег для большинства нытвенцев чужды, непонятны и по этой причине неприемлемы. В отношении к решению собственных (личных или семейных) проблем у нытвенцев прослеживается одна стратегия - *стратегия ожидания*, с той лишь разницей, что предприятия ждут милостей от собственников НМЗ, а работники бюджетной сферы - от администрации города. В установках и тех и других превалирует нацеленность на помощь извне и полная неуверенность в собственных силах, препятствующая экономической активности.

Подведем *итоги*. Рабочие НМЗ образуют особую социокультурную группу со свойственным ей жизненным миром, с обозначенными границами и поведенческими стратегиями. Их самоидентификация происходит по ранее освоенным советским образцам, в которые включены упрощенные рыночные ориентиры: деление на богатых и бедных. В социальном пространстве предприятия положение рабочих характеризуется зависимостью, подчиненностью, неустойчивостью достигнутых позиций и отчужденностью от властных полномочий. Сегодня, как и век назад, можно констатировать возможность "...произвольных, клонящихся к ущербу рабочих распоряжений фабрикантов", ставящих "первых в крайне тяжелое положение" [5, с. 411]. В то же время промышленные рабочие, занятые в ОАО "Нытва", в составе городско-

го населения и по доходам, и по общественным функциям исполняют роль своеобразного социального ядра, в котором формируются и из которого транслируются основные поведенческие модели.

Слабость социальных позиций рабочих внутри предприятия частично компенсируется этим обстоятельством. В то же время отношения несвободы, доминирующие в заводской социальной организации, распространяются и на городскую среду, лишая ее урбанистических свойств: мобильности, открытости, анонимности, комфорта. Наблюдается далеко идущая по своим последствиям разобщенность рабочих, слабость институциональных связей внутри этой группы, что не позволяет им отстаивать собственные интересы; по старой памяти, по традиции они их отождествляют с интересами предприятия. В этой плоскости противоречия между "богатыми" и "бедными" игнорируются. Из формулы 3. Баумана, характеризующей отношения труда и капитала в раннюю индустриальную эпоху "тяжелой модернизации" ("Завод был их общим прибежищем - в одно и то же время полем боя в окопной войне и привычным домом для надежд и мечтаний" [6, с. 27]), выпадает одно звено. Социальные конфликты существуют в латентной форме, или в виде сугубо индивидуальных стычек между заведомо неравными противниками, выступающих "в разных весовых категориях". На смену прежним владельцам, старым, ничем не ограниченным хозяевам, пришли новые, но положение рабочих, детерминированное не только микроусловиями заводской жизни, но и макросредой постсоветского периода, остается стабильно ущемленным материально и униженным морально-политически.

Отданные на откуп новым хозяевам промышленные рабочие, проживающие в малых городах, не обнаружили способность к классовой самоорганизации в рыночных условиях. Их социальное поведение иррационально, поскольку не включает в себя ни техники ориентирования в новых общественных условиях, ни политического, ни даже тред-юнионистского сознания. Они пока не представляют собой общественной силы, с которой должен был бы считаться капитал. Разобщенные, социально слабые, зависимые от произвола фабрикантов промышленные рабочие оказались отброшенными на периферию современного социального мира.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трушков В.В. Современный рабочий класс России в зеркале статистики // Социол. исслед. 2002. № 2.
2. См.: Гордон Л.А., Клопов Э.В. Потери и обретения в России девяностых. Историко-социологические очерки экономического положения народного большинства. В 2-х т. М., 2000; Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. М., 2003; Кацва А.М. Социально-трудовые конфликты в современной России: истоки, проблемы и особенности. М.; СПб., 2000; Булавка Л.А. Нонконформизм: социокультурный портрет рабочего протеста в современной России. М., 2004; Крупные промышленные предприятия: перестройка управления и трудовых отношений (монографические исследования 1992-1995 гг.). Социально-трудовые исследования. Вып. III / Ред. В.И. Кабалиной. М., 1995; Предприятия и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период. Социально-трудовые исследования. Вып. VII / Ред. В.И. Кабалиной. М., 1997; Трудовые отношения на новом частном предприятии / Ред. А.Л. Темницкого. М., 2000; Шериенева Е.Л., Фельдхофф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб., 1999.
3. Добренко Е. Молоко современности и творог истории: нарратив как способ производства социализма // Вопросы литературы. 2004. № 2 (Март-Апрель).
4. Официальный сайт Пермской области, <http://www.perm.ru/region/goroda&raiony/?document=180>
5. Письмо Д. Толстого-Н. Бунге от 4.02.1885. См.: Туган-Барановский М. Русская фабрика в прошлом и настоящем. Историко-экономическое исследование. Т. 1. СПб, 1907.
6. Бауман З. Индивидуализированное общество. М., 2002.