

Э.В. Клопов

ПЕРЕХОДНОЕ СОСТОЯНИЕ РАБОЧЕГО ДВИЖЕНИЯ

КЛОПОВ Эдуард Викторович—доктор исторических наук, профессор, главный научный сотрудник Института мировой экономики и международных отношений РАН.

Перемены в массовом сознании

Едва перестройка расшатала государственно-социалистическую (тоталитарную по своей сути) систему — начала нарастать волна рабочих выступлений против попрания прав и интересов трудящихся. А к концу 80-х годов она приобрела все атрибуты самостоятельного рабочего движения. Это стало совершенно очевидно после известной стачки шахтеров в июле 1989 года, охватившей практически все угольные регионы страны. Для последующих двух лет (до середины 1991 года) характерно дальнейшее быстрое развитие рабочего движения и усиление его влияния на общий ход общественных преобразований.

Анализу этого бурного периода посвящена уже довольно большая литература [1]. Поэтому лишь вкратце обозначим те перемены в массовом сознании трудящихся, которые стали результатом этого процесса и которые вместе с тем — в большей или меньшей мере — воздействуют на характер современного российского рабочего движения.

Самое главное — были разрушены или, по крайней мере, серьезно подорваны установки социалистического патернализма, низводившие рядовых работников до роли пассивного объекта заботы и управления со стороны всемогущего и всеведущего государства. Привычные жалобы в "инстанции" сменились открытыми выступлениями рабочих против несправедливой оплаты или плохих условий труда, скверного снабжения товарами массового спроса, своеволия администрации предприятий и неспособности правительства выполнять данные обещания. И все чаще такие выступления принимали форму забастовок. Права и возможности рабочих с помощью силовых методов или угрозы применения силы влиять на ход общественных процессов в конце 80-х годов были закреплены и в законодательстве, и в общественном мнении. Знаменательно, что именно после шахтерской стачки лета 1989 года Верховный Совет СССР принял закон "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)". И хотя в него было включено немало противоречивых, а то и недемократических положений, работники и трудовые коллективы получили легальное основание применять забастовку как способ отстаивания своих интересов.

Знаменательны и данные проведенного тогда же (в октябре 1989 года) опроса ВЦИОМ: 7 096 респондентов полагали, что трудящиеся обладают таким же правом бастовать, как и свободно собираться для обсуждения своих проблем, и только 20% не согласились с таким суждением. Хотя более половины опрошенных считали, что забастовки могут привести к экономической катастрофе, более 40% — что они могут породить беспорядок и анархию, 41 % — что они могут повредить делу перестройки, — все же абсолютное большинство (более 75%) признали забастовку допустимым способом действий. В том числе около 16% склонны были рассматривать ее как

единственный способ удовлетворения требований трудящихся, около 13% — как нормальное средство решения проблем, но, правда, больше всего (почти 47%) — как крайнюю меру, которой в сложившихся условиях бывает невозможно избежать. Только около 19% посчитали забастовки недопустимыми [2].

Набрала силу тенденция к самоорганизации рабочих. Если прежде любые попытки создать организацию, независимую от КПСС и вне рамок подконтрольных ей "официальных", полностью огосударственных профсоюзов преследовались и пресекались, то в обстановке пусть даже половинчатой гласности и весьма робкой демократизации общественной жизни стали возникать именно независимые рабочие организации. Первоначально (в 1987-1988 годах) — малочисленные и разрозненные, но затем (прежде всего под влиянием массовых выступлений 1989 года) — способные не только провозглашать необходимость борьбы наемных работников за свои гражданские права и социальные интересы, но и организовывать такую борьбу.

Естественно, что среди них были новые, независимые профсоюзы, создавшиеся в противовес (как альтернативные) старым. Они возникали даже на отдельных предприятиях, но наибольшим влиянием и известностью пользовались те объединения, которые складывались на профессионально-отраслевой или межотраслевой основе. Их формированию обычно предшествовало обострение социально-трудовых отношений, а иногда — подъем стачечной борьбы. Так, в 1990-1991 годах появились Независимый профсоюз горняков (НПГ), профсоюзы летчиков и диспетчеров в гражданской авиации, машинистов локомотивных бригад и моряков. Постепенно приобретало силу и авторитет возникшее в 1989 году межотраслевое профсоюзное объединение Соцпроф. Формировались и более или менее громко заявляли о себе и другие независимые профсоюзы, не слишком многочисленные (в 1991 году все вместе они объединяли максимум несколько десятков тысяч работников), но оказывавшие влияние уже самим фактом своего существования.

Вместе с тем в соответствии с особенностями ситуации развивались и общественно-политические объединения трудящихся. Особенно влиятельными среди них были стачкомы и их объединения в угледобывающих регионах, самой логикой событий "развернутые" от отстаивания экономических требований в сторону политики. Необходимость участвовать в борьбе за осуществление радикальных общественных преобразований стимулировала формирование Союза трудящихся Кузбасса, Конфедерации труда, созданной решением всесоюзного съезда независимых рабочих движений и организаций как форма объединения и координации их деятельности. Это способствовало усилению политизации трудящихся, нараставшей и стихийно, под воздействием общего хода общественных преобразований. Характерно, например, что июльская (1989 года) стачка шахтеров начиналась и проходила в основном как экономическая. Один из лидеров кузбасских рабочих специально подчеркивал: "У нас чисто экономическая забастовка. Политических требований мы не выдвигали" [3]. Тем не менее, как отмечалось на 3-й конференции рабочих комитетов Кузбасса (начало сентября 1989 года) при подведении итогов стачки, в ее ходе "были выдвинуты требования ухода в отставку некоторых руководителей партийных комитетов.., о досрочных выборах в местные Советы, принятии закона о местных Советах, передачи власти на местах и в центре Советам, об отмене 6-й статьи Конституции СССР. Это уже политические требования" [4].

Деятельность стачечных (рабочих) комитетов, других общественно-политических организаций трудящихся да и некоторых новых профсоюзов углубляла эту тенденцию. Так, по инициативе Конфедерации труда, региональных стачкомов Донбасса и Кузбасса 11 июля 1990 года была проведена невиданная до той поры акция — всеобщая политическая стачка (в ознаменование первой годовщины шахтерской

забастовки 1989 года). Ее главным лозунгом была отставка правительства СССР, показавшего свою неспособность последовательно проводить перестроечные преобразования, и замена его новым правительством, пользующимся народным доверием и уже потому способным провести назревшие политические и экономические реформы. В стачке участвовало несколько сот тысяч рабочих и служащих, еще большее число собиралось на митинги, собрания, демонстрации. Наконец, многие миллионы сам факт проведения такой акции поставил перед необходимостью определить свою личную позицию относительно острых политических проблем развития советского общества.

Политизации рабочих способствовала и весенняя стачка 1991 года, начавшаяся опять-таки в шахтерских регионах, но распространившаяся затем и на другие районы страны. И хотя многие коллективы, вступившие в противоборство с властями, выдвигали только экономические требования, все же массовую поддержку нашли и весьма радикальные политические лозунги Межрегионального координационного Совета рабочих (статечных) комитетов (образованного 18 марта 1991 года), потребовавшего отставки Президента СССР М.С.Горбачева как не имеющего мандата народного доверия.

Неизбежным следствием политизации рабочих стала их идеологическая дифференциация, даже усиление идеологического противостояния в рабочей среде. Исходным пунктом такой дифференциации было отношение к социализму как общественному строю. С одной стороны, в установках сторонников радикальной демократизации советского общества (они преобладали в наиболее влиятельных стачечных, рабочих комитетах, Союзе трудящихся Кузбасса, Конфедерации труда) постепенно слабела ориентация на осуществление перемен именно в рамках социализма. Примечательно, что сами термины "социализм", "социалистический" стали исчезать и из документов рабочего движения демократической ориентации, и из лексики его лидеров и активистов, хотя такие ценности, как социальная справедливость, социальная защита, занимали заметное место в идеологии и политических лозунгах движения.

С другой стороны, своих сторонников в рабочей среде имело течение фундаменталистско-социалистического толка, ориентированное на реставрацию практики и идеологии государственного социализма (а после 1991 года — и на восстановление СССР). Эти идеи материализовались в лозунгах Объединенного фронта трудящихся, образованного в 1989 году и его "наследников" (вроде Трудовой России и т.п.). Все же это течение функционировало и имело успех скорее "на улице", чем в трудовых коллективах, чаще получало поддержку в "околорабочей", чем в собственно рабочей среде. Вместе с тем именно в трудовых коллективах некоторых крупных промышленных предприятий зародилось и получило распространение другое социалистически ориентированное течение, которое олицетворял Союз трудовых коллективов (образованный в декабре 1990 года). Оно базировалось на соединении трудно соединимых идей: разрушения авторитарно-бюрократического режима управления обществом при сохранении социалистической организации экономики (основу которой составила бы собственность трудовых коллективов). Естественно, эти сдвиги в массовом сознании в большей мере были характерны для тех рабочих, которые образовывали, так сказать, передовые отряды рабочего движения. В меньшей степени перемены затронули группы и слои, слабее подготовленные к восприятию новых ценностей (и новых лозунгов). Они медленнее втягивались в борьбу, сохраняли приверженность, во всяком случае, терпимость по отношению к прежним, сложившимся еще в условиях госсociализма формам социальной организации, что, естественно, тормозило развитие рабочего движения.

Наиболее очевидным образом это проявилось в том, что система старых профсоюзов не только устояла в период большой общественной ломки, но вошла в новый этап общественного развития с "минимальными потерями". Впрочем, вполне возможно, что помогли им устоять их явная "второсортность", отсутствие у них рычагов влияния на положение дел в обществе и экономике. Их "живучести", "непотопляемости" способствовало и то, что профсоюзная верхушка сумела вовремя и более или менее адекватно (в той мере, которой было достаточно для сохранения самой этой структуры) отреагировать на новые социальные, политические, идеологические реалии переходного времени. Была осуществлена децентрализация профсоюзной системы. В результате возросла самостоятельность как отраслевых, региональных объединений, так и низовых организаций. Стала обновляться лексика профсоюзных лидеров. Они, например, отреклись от традиционного тезиса о роли профсоюзов как "приводного ремня", все чаще стали употреблять запретный прежде термин "независимый профсоюз" (в итоге он вошел в название вновь созданной, правда, из старых элементов структуры — Федерации независимых профсоюзов России — ФНПР). Даже слово "забастовка" перестало им резать слух. Более того, лидеры старых профсоюзов все чаще стали угрожать забастовками в своем стремлении предотвратить проведение экономических реформ. Все эти маневры помогли предохранить эти профсоюзы от развала, более того — сохранить их влияние среди части рабочих. И все же главным образом тут сказались именно инертность сознания, неготовность людей к быстрым и тем более радикальным переменам в общественной жизни вообще и в их положении на производстве — в особенности.

Характерны данные опроса, проведенного Госкомстатом в декабре 1990 года: лишь немногие работники государственного сектора народного хозяйства (тогда фактически всеохватывающего) были готовы к тому, что могут произойти изменения форм собственности и хозяйствования; если 61% рабочих и 71% ИТР позитивно относились к развитию индивидуально-трудовой деятельности, то только 23 и 36 / 6 (соответственно) — к развитию предприятий, принадлежащих частным лицам, и совсем мало — 13 и 16% — к развитию предприятий, принадлежащих иностранцам. Большинство рабочих и служащих предпочитало сохранять и старые профсоюзы, в деятельности которых на предприятиях преобладало участие в распределении социальных услуг и материальных благ (сверх заработной платы).

Таким в общих чертах было состояние массового сознания трудящихся на первом этапе перестройки. С одной стороны — возрождение рабочего движения и быстрый его подъем, с другой — достаточно сильная приверженность прежним политическим установкам, идеологическим ценностям, формам профсоюзной организации. Разумеется, в живой действительности расхождение этих двух тенденций не было абсолютным, они проявлялись и в более, и в менее резких формах. Но они были реальным фактом рабочего движения, и именно их совокупное воздействие обусловило его переход от быстрого подъема к медленному развитию в соответствии с новыми условиями общественных преобразований, сложившимися во второй половине 1991 — начале 1992 годов.

От быстрых сдвигов к медленной эволюции

Новые условия характеризовались, во-первых, тем, что политически и идеологически в августе-декабре 1991 года был, в общем и целом, завершен этап разрушения государственного социализма и — в этом смысле — обеспечен переход к демократическому устройству общества (этот процесс был закреплен принятием в декабре 1993 года новой Конституции). Но они, во-вторых, характеризовались и тем, что экономическое обеспечение такого перехода фактически только закладывалось:

либерализация цен в начале 1992 года и постепенно набравшая обороты приватизация запустили механизм рыночных преобразований, но результат их не мог быть быстрым, а осуществление — безболезненным.

Для рабочего движения это означало, что социально-политические стимулы его подъема были более или менее исчерпаны, так что значение его политической составляющей стало ослабевать. В то же время социально-экономические факторы (формирование рынка труда, соответствующая трансформация социально-трудовых отношений) еще не заработали в полную силу, так что их воздействие на профсоюзную составляющую рабочего движения было не слишком сильным. Более того, их воздействие ослаблялось еще и кризисными явлениями в экономике — отчасти неизбежными в момент начавшейся ее "маркетизации", но также и спровоцированными ошибками нового руководства России. В результате общественно-политическая активность рабочего класса в изменившихся условиях снижалась быстрее, чем повышался уровень его профсоюзной организованности и активности. Это позволяет говорить о стагнации, даже о кризисе рабочего движения на современном этапе. Во всяком случае — о его спаде и уменьшении влияния на общественные процессы. И все же это — именно торможение, задержка в развитии, но никак не откат назад, к исходным позициям, когда и движения-то не было вовсе.

Действительно, рабочее движение последних лет не отмечено яркими событиями, но эволюционные процессы в нем происходят. У него другие формы и темпы, что связано главным образом с трансформацией массового сознания трудящихся. А она происходит — ускоряется, замедляется, стагнирует, переживает попятные движения — под влиянием прежде всего объективных обстоятельств общественной жизни.

Некоторые содержательные аспекты этого процесса позволяет выявить анализ данных, характеризующих два уровня состояния и динамики массового сознания и общественных настроений: один отражает результаты регулярных опросов ВЦИОМ, осуществляемых в масштабах страны [5], другой — материалы специального обследования на типичном промышленном предприятии [6]. Такой двухуровневый анализ дает возможность более рельефно охарактеризовать рассматриваемый процесс, в том числе сверить более обобщенные данные с вполне конкретными ситуациями. И наоборот.

На характер восприятия рабочими и служащими социальной действительности безусловно и в первую очередь влияют настроения, определяемые их материальным положением, условиями труда, экономическим положением предприятия, на котором они заняты, его перспективами и т.д. Заведомо очевидно, что их настроения в массе не могут быть оптимистическими, поскольку после резкого снижения уровня их реальных доходов в начале 1992 года он чаще оставался и остается весьма низким.

Большинство рядовых работников, опрошенных ВЦИОМ в 1993-1994 годах, негативно оценивали материальное положение своих семей, правда, сопоставимые данные марта, сентября 1993 года и сентября 1994 показали устойчивое соотношение давших тот или иной ответ [7]; значит, материальное положение семей, по крайней мере, не становилось хуже (табл. 1).

Впрочем, на Первом московском часовом заводе весной 1994 года в ответах на близкий по смыслу вопрос было еще больше пессимизма: абсолютное большинство респондентов (66%) ответили, что совершенно не удовлетворены своим материальным положением (и вряд ли можно сомневаться в том, что люди действительно испытывали серьезные материальные тяготы); еще 26% выбрали вариант ответа "скорее не удовлетворен". Причины своего тяжелого материального положения рабочие видят прежде всего в низкой и "несправедливой" заработной

плате, к тому же все чаще выплачиваемой с задержками. 90 / 6 ответили, что не считают зарплату "соответствующей трудовому вкладу", 66% отнесли недостаточность заработной платы к числу проблем, которые "сейчас волнуют больше всего" (при том, правда, что тяжелое материальное положение семьи отметили в ряду таких проблем 37%). Еще одним подтверждением того, что зарплата снизилась до предела, служат ответы на вопрос: "На что вы лично готовы пойти, чтобы облегчить выход завода из кризисного положения?" Из числа опрошенных 23% были готовы работать неполную трудовую неделю и 26% — уйти в частично оплачиваемый отпуск, но лишь немногие — мириться с неритмичностью в выдаче зарплаты (7%) и с невысокими заработками (2%).

Таблица 1

Самооценка материального положения семей работников народного хозяйства России в 1993-1994 гг. (в %)

| "Как бы Вы оценили в настоящее время материальное положение Вашей семьи?" | Группы работников | | | |
|---|---------------------------|-----------------------------|----------|-------------|
| | квалифицированные рабочие | неквалифицированные рабочие | служащие | специалисты |
| Март 1993 г. | | | | |
| "очень хорошее" + "хорошее" | 5.7 | 6.2 | 6.1 | 6.1 |
| "среднее" | 51.6 | 43 | 50.1 | 50.4 |
| "плохое" + "очень плохое" | 40.8 | 50.4 | 41.2 | 41.2 |
| Сентябрь 1993 г. | | | | |
| "очень хорошее" + "хорошее" | 5 | 0.4 | 6 | 7.1 |
| "среднее" | 52.4 | 44.2 | 50.9 | 51 |
| "плохое" + "очень плохое" | 40.7 | 54.5 | 40.5 | 41.1 |
| Сентябрь 1994 г. | | | | |
| "очень хорошее" + "хорошее" | 5.2 | 2.1 | 6.8 | 6 |
| "среднее" | 51.2 | 42.4 | 45 | 50.4 |
| "плохое" + "очень плохое" | 41.9 | 51.9 | 44.7 | 40.9 |

Вместе с тем говорилось и о том, что хотя жить стало хуже, зато "теперь все можно купить, ничего не надо доставать" (правда по словам автора этого рассуждения, из-за нехватки денег "чувствуем стеснение"). Весьма характерным было мнение, что "в наше время можно выкрутиться". Получать за труд "хочется всегда немного больше", говорил один из рабочих, но его семье "на жизнь хватает", и вообще "по жизни жить стало лучше... все стало доступно, только денег зарабатывать". А еще один рабочий заметил: "несмотря на то, что жить сегодня стало лучше, все равно человек скажет, что хуже". Это — живые свидетельства того, что стали набирать силу процессы социальной адаптации, "привыкания" к новым социальным и экономическим реалиям, приспособления к ним, умения извлекать из сложившейся ситуации пользу для себя и своей семьи [8].

Эту тенденцию выявили и данные ВЦИОМ. Из ответов на вопрос об оценке сложившейся в стране ситуации видно: постепенно росла доля работников, считавших,

что в этой ситуации "можно жить"; основную часть составили те, кто считает, что "можно терпеть"; более или менее стабилизировалась доля тех, кто утверждает, что "терпеть наше бедственное положение уже невозможно". Вместе с тем ответы на вопрос, сформулированный иначе ("В какой мере вас устраивает сейчас жизнь, которую вы ведете?") рисовали более пессимистическую картину: в июле и сентябре 1994 года тех, кого жизнь "вполне устраивает" и "по большей части устраивает", было значительно меньше, чем тех, кого она "по большей части не устраивает" и "совершенно не устраивает" (среди специалистов первых — в обоих случаях — было на 30 процентных пунктов меньше, среди служащих — на 39, среди квалифицированных рабочих — на 42 и 36, среди неквалифицированных — на 40 и 58 пунктов меньше) [9].

Подобные противоречивые (но с уклоном в пессимизм) оценки своего материального положения и шире — своей жизненной ситуации не могли не отразиться на отношении рабочих и служащих к осуществляемым в России экономическим преобразованиям, вообще на восприятии ими той экономической системы, в основе которой лежат рыночные механизмы. Так, на прямой вопрос: "Какая экономическая система, на ваш взгляд, лучше?" — еще в октябре 1993 года во всех группах работников большинство отдавало предпочтение системе, основанной на рыночных отношениях (их было больше тех, кто считает, что лучше экономика, основанная на государственном планировании, среди специалистов на 12 пунктов, служащих — на 8,5, квалифицированных рабочих — на 2 и неквалифицированных — на 1 пункт). Но уже в июне 1994 года соотношение ответов существенно изменилось, так что первых было уже меньше (среди специалистов — на 4 пункта, служащих — на 11, квалифицированных рабочих — на 16, неквалифицированных — на 20 пунктов) [10].

Ту же тенденцию выявили и ответы работников на вопрос, какой способ получения дохода для них желательнее [11]. Действительно, и без того преобладающая доля тех, кто ориентируется на стабильный, пусть даже и меньший заработок, становилась в 1993-1994 годах все больше, а тех, кто согласен рисковать ради получения более высоких доходов, все меньше (табл.2).

И все же среди наемных работников сторонников проведения экономической реформы в целом больше, чем противников — хотя конкретные пропорции тех и других различаются в зависимости от формулировки вопросов и вариантов ответов, задававшихся в разных опросах. Так, в феврале 1994 года респондентов спрашивали, правильно ли в России проводится экономическая реформа; среди всех опрошенных сторонников ее проведения (хотя и по-разному оценивающих ее практическую реализацию) было 56% и 50 / 6 — среди квалифицированных рабочих; тех же, кто предпочел ответ "Реформу нужно Прекратить и вернуться к тому, что было до 1985 года", оказалось (соответственно) 20 и 23% [12]. А в июле того же года задавался прямой вопрос: "Как вы считаете, экономические реформы сейчас нужно продолжать или их следует прекратить?". За продолжение высказались 36% всех опрошенных работников (в том числе 31 % среди квалифицированных и 27% неквалифицированных рабочих). За прекращение — соответственно 24, 28 и 30% [13]. Как видно, только среди неквалифицированных рабочих противников реформ несколько больше.

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос о предпочтительных способах получения дохода (в %)

| | | |
|---|---------|---------|
| "Если бы можно было выбирать, что бы вы предпочли?" | 1993 г. | 1994 г. |
|---|---------|---------|

| | апрель | август | декабрь | апрель | июнь* |
|---|--------|--------|---------|--------|-------|
| Все работники | | | | | |
| "иметь пусть сравнительно небольшой, но твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне" | 52.1 | 51.5 | 50.8 | 54.8 | 57.3 |
| "много работать и хорошо зарабатывать, пусть даже без особых гарантий на будущее" | 32 | 34.3 | 35 | 31.6 | 23 |
| "иметь собственное дело" | 7.2 | 6.5 | 5.9 | 7.1 | |
| Квалифицированные рабочие | | | | | |
| "иметь пусть сравнительно небольшой, но твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне" | 47.3 | 54.3 | 60.2 | | |
| "много работать и хорошо зарабатывать, пусть даже без особых гарантий на будущее" | 39.1 | 34.7 | 20.2 | | |
| "иметь собственное дело" | 4.6 | 5.7 | - | | |

* В июньском (1994 г.) опросе было предусмотрено только два, к тому же несколько по-иному сформулированных варианта ответа: "гарантированные, стабильные, но невысокие доходы" и "высокие доходы, но без гарантий на будущее" и не был предложен вариант, в котором речь шла о собственном деле.

На уровне трудовых коллективов противоречия в настроениях и формируемых под их воздействием социальных установках обусловлены как общими для российского общества процессами, так и — в не меньшей степени — конкретной обстановкой на соответствующих предприятиях. На обследованном нами часовом заводе эту обстановку определяли прежде всего события предшествовавшего года: противоборство небольшой организации Соцпрофа с всемогущим, казалось бы, директором, две забастовки, "свержение" директора при соблюдении всех демократических процедур. Вновь избранный директор завершил затянувшийся процесс акционирования завода, постарался разрядить обстановку, в том числе вступив в диалог с профсоюзными организациями — как старой, так и соцпрофовской — однако приостановить спад производства и ухудшение экономического и финансового положения завода не удалось. Все это, так или иначе, сказалось на настроениях заводчан, на общем социально-психологическом климате в коллективе. Именно "так или иначе", поскольку происшедшие перемены у одних породили надежды, а у других — раздражение и разочарования (или даже то и другое вместе).

Наиболее отчетливо эти противоречия проявились в оценке деятельности прежнего ("свергнутого") директора. Одни считают, что он "довел завод до банкротства", при нем "все держалось на страхе". Другие высказывались в том духе, что "он делал ошибки, но работал хорошо", "был хозяином", "сильно гонял администрацию, а нам, рабочим, было хорошо". "Сейчас обстановка стала намного лучше, свободнее, раскованнее", — говорят одни. Позиция других менее однозначна: "Конфликт завод встряхнул... Что касается оздоровления — это неясно". И симптоматично мнение: "Победа не принесла результата". То же, но более конкретно выраженное: "Соцпрофовская забастовка ничего не дала: мы как сидели без заработной платы, так и сидим". Вот он, корень негативных суждений и разочарований: отсутствие немедленных улучшений, пусть объективно и невозможных. Оно чаще всего способствует упадку настроения и желанию повернуть все вспять.

Такое раздробленное состояние массового сознания (что, скорее, правило, чем исключение) существенным образом влияет на положение дел в рабочем движении.

Характерно: снижение или стагнация уровня жизни, кризисное состояние отдельных предприятий и целых отраслей народного хозяйства в 1993-1994 годах нередко вели к обострению конфликтов на производстве. Однако уровень социальной напряженности был не настолько высок, чтобы побуждать массы к активным формам протеста. В апреле 1993 года с мнением, что "в борьбе за свои права трудящиеся должны сейчас широко прибегать к таким средствам, как демонстрации, забастовки", согласились менее 12% опрошенных, а в пользу суждения, что "сейчас, в условиях экономического кризиса, следует воздерживаться от демонстраций и забастовок", высказалось 56%; в августе — соответственно 19 и 53%; в декабре — 13 и 59%. Эту тенденцию подтверждает распределение ответов на вопрос: "если бы в городе или районе проживания респондента состоялись массовые выступления (митинги, демонстрации) против роста цен и падения уровня жизни, приняли бы они в них личное участие?" В марте 1993 года "скорее всего, да" ответили около 30% опрошенных работников, а "скорее всего, нет" — более 50%; в сентябре — 27 и 51%; в июне 1994 года — 24 и 62%; в сентябре — 25 и 57% [14],

Впрочем, с этими вербальными показателями вполне корреспондировали и реальные факты социальной жизни — отсутствие сколько-нибудь значительной стачечной волны в 1993-1994 годах, массовых уличных выступлений. Но это вряд ли означает, что объективный смысл таких форм рабочего движения уже более или менее исчерпал себя (что подтвердили шахтерские забастовки уже 1995 года).

Раздробленность, амбивалентность сознания сказывается и на положении дел в профсоюзном секторе рабочего движения. Перемены в соотношении старых ("традиционных") и новых ("альтернативных", "свободных") профсоюзов, силе их влияния в трудовых коллективах и в обществе в целом, на первый взгляд, незначительны. Скорее всего, иначе и быть не может в условиях глубокого экономического кризиса, спада производства в большинстве отраслей, растущей угрозы массовой безработицы. Такие условия — не лучшие для роста профсоюзной организованности трудящихся и возрастания роли профсоюзов в сфере социально-трудовых отношений. И все же некоторые, не слишком заметные, но весьма симптоматичные изменения происходят и здесь.

Сосуществование профсоюзов двух типов

Авторитет профсоюзов вообще (а старых, охватывающих абсолютное большинство работников — в особенности) по-прежнему низок. В июне 1994 года ВЦИОМ предложил своим респондентам ответить, "в какой мере заслуживают доверия" различные общественные институты в нашей стране, и во всех группах опрошенных профсоюзы устойчиво ставились на последнее место. "Вполне" доверяли им лишь 7% специалистов, 12% служащих, 8% квалифицированных и 11% неквалифицированных рабочих [15]. С этими данными вполне корреспондируют материалы других опросов ВЦИОМ, в которых напрямую выяснялось мнение респондентов о роли, какую играют профсоюзы. В сентябре 1993 года положительно ее оценили менее 12% рабочих, а отрицательно — более 75%. В апреле 1994 года респондентам было предложено дать содержательную характеристику роли профсоюзов. И в этом случае абсолютное большинство присоединилось к мнению, что они "практически никакой роли не играют" [16]. Такое отношение к профсоюзам, конечно же, формируется прежде всего на уровне первичных профсоюзных организаций. Содержательная информация на этот счет была получена нами на Первом московском часовом заводе. Вот лишь некоторые высказывания о заводской организации старого профсоюза работников машиностроения и приборостроения (причем, когда речь шла о профсоюзе, то имелась в виду именно эта организация, а

если говорили об альтернативной ей, то называли ее "Соцпроф"): профком "сначала отошел в сторону, а потом впал в спячку", "профсоюз — пустое место", он "мало что делал для рабочих по основным вопросам: профзаболеваниям, расценкам"; "в последнее время я даже забыл, что такое профсоюз".

В новых экономических и социальных условиях, которые складываются в России, старые профсоюзы, членами которых еще несколько лет назад были практически все 100% рабочих и служащих, потеряли почти треть своих членов. Каковы мотивы тех, кто в них остается? При опросе, проведенном в апреле-июне 1992 года Учебно-исследовательским центром Московской федерации профсоюзов, оказалось, что больше всего среди респондентов - членов традиционных профсоюзов было тех, кто состоит в них "только по привычке" [17]. Еще более впечатляющи в этом смысле данные нашего опроса на часовом заводе. На вопрос: "Если вы член профсоюза, то почему?" — абсолютное большинство — 80%—отвечали, что "по привычке" или "все состоит, и я состою". Характерны высказывания: "большинство состоит в старом профсоюзе еще по инерции" (руководитель подразделения); "я состоял в официальном профсоюзе, выйти из него — руки не доходят" (рабочий-наладчик).

И все же не только привычка, инерция, "лень" удерживают людей в старых профсоюзах. Инерцию сознания и поступков подкрепляют, а возможно, и определяют прежние представления о том, чем должен заниматься профсоюз. Показательно распределение ответов на этот вопрос, задававшийся членам организаций, входящих в ту же Московскую федерацию профсоюзов. Они могли назвать три наиболее важных, по их мнению, направления профсоюзной работы. Больше всего респондентов отдали приоритет регулированию заработной платы, исходя из роста цен, — почти 66%; еще 31 % — защите интересов работников при найме и увольнении, созданию условий для переквалификации; 20%—улучшению условий и охране труда. Вместе с тем почти 33% считали, что профсоюзы должны заниматься снабжением продовольственными и промышленными товарами; 32% — распределять дотации на содержание детей в дошкольных учреждениях, летних лагерях, на санаторно-курортное лечение; 24% — заниматься обеспечением жильем очередников-работников предприятия [17, с. 10]. Как видно, при перевесе внимания к защитным функциям очень многие респонденты к числу первоочередных причислили и те распределительные функции, которые привыкли считать истинно профсоюзными.

То же, собственно, выявлялось и из неформальных бесед с работниками часового завода. Не стесненные жесткими рамками анкетного опроса, они чаще всего оценивали деятельность профсоюза с точки зрения именно его участия в распределении материальных благ и социальных льгот. При этом профсоюзам приписывалась возможность распоряжаться ресурсами, которыми они либо никогда не располагали, либо были сильно ограничены в распоряжении ими. Вот вполне типичные высказывания: "их сфера — путевки, больничный"; "зачем платим взносы — чтобы пенсия была, чтобы путевки давали"; один из рабочих вышел из профсоюза, потому что он "от них ничего не получал, один раз дочка в пионерлагерь ездила". В массе рабочих и служащих по-прежнему распространены убеждения (прививавшиеся в течение десятилетий), что жизненные блага распределяются, а не зарабатываются. И соответственно все общественные институты (включая и профсоюзы) рассматриваются прежде всего как звенья единой распределительной системы.

Все это — и разочарование в деятельности профсоюзов, и прежняя убежденность, что они должны заниматься непосредственным распределением материальных и социальных благ, но вместе с тем и достаточно широкая распространенность представлений об обязанности профсоюзов защищать права

работников — оказывало весьма сильное влияние на отношение к перспективам профсоюзного движения. Нужны ли профсоюзы вообще и если да, то какие и для чего? Разброс мнений тут весьма значителен. Атипических суждений (во всяком случае на часовом заводе) было три: нужны, притом такие, какими были и прежде, и для решения тех же распределительных задач; нужны, но действующие по-новому, ставящие в центр своей деятельности защиту социальных и профессиональных интересов наемных работников; не нужны вовсе.

На вопрос анкеты, распространенной среди рабочих завода: "Нужна ли вам профсоюзная организация?" — 37 / 6 ответили "нет", 29% — "да". Как проявилось в беседах, профсоюзы не нужны, во-первых, тем, кто разочаровался в их деятельности и не верит в иные их возможности. Так, одна из работниц говорила: "При сокращении работников или определении уровня зарплаты профсоюз ничего не сможет сделать. Сейчас каждый за себя". Профсоюз не нужен, во-вторых, тем, кто считает, что трудовые отношения должны строиться без посредников, напрямую. При этом одни надеются на свои силы ("мы сами профсоюз, когда надо — потребуем"). Другие предпочитают договариваться с непосредственными руководителями ("все свои вопросы я могу решить с мастером"; "начальство нас не обижает").

Активно за сохранение прежних форм и направлений профсоюзной деятельности выступали многие руководители, особенно мастера: "профсоюз нужен, чтобы путевки раздавать, детскими садами обеспечивать, домами отдыха"; "это — орган распределять билеты на елку, путевки"; "профсоюз не должен влезать в работу администрации. Его дело — это работа с людьми, это лагерь, социальная сфера". А между тем влияние мастеров на умонастроения рабочих традиционно очень велико, и эта их позиция многое объясняет в судьбе профорганизации. Но немало на заводе и тех, кто считает, что профсоюзы нужны прежде всего для защиты интересов работников. "Профсоюз должен быть как адвокат у рабочих" (мнение рабочего, не состоящего ни в какой организации); профсоюз "должен защищать работника от администрации в случае конфликта" (мнение мастера).

В сущности, 6 том же — нужны ли профсоюзы и зачем — свидетельствуют и высказывания об объеме прав, необходимых профсоюзам, о методах реализации ими этих прав (реальных или "прожективных", "дарованных" или же "присвоенных"). Так что когда рабочих и служащих в ходе очередного опроса ВЦИОМ спрашивали: "Что, по вашему мнению, необходимо сделать для защиты трудовых прав граждан?" — и они на первое место ставили вариант ответа "усилить ответственность руководителей (в том числе уголовную)", на второе-третье — "образовать независимые от администрации предприятий государственные правовые и технические инспекции...", "обеспечить бесплатность защиты трудовых прав в судебных органах" и только на четвертое место — "предоставить больше прав профсоюзам", то на самом деле это означало, что пока еще они не очень нужны работникам, в них не верят.

Еще хуже люди представляют, как эти организации трудящихся должны действовать, с помощью каких средств могут реализовать защитную функцию. Характерно, что в ходе опроса ВЦИОМ (в сентябре 1993 года) больше всего голосов (43%) получил вариант ответа: "добиваться решения вопросов в местных органах власти". "Обращаться с требованиями в центральные органы власти" предпочли 24-27% респондентов, примерно поровну распределились голоса между ответами "обращаться в судебные органы" (13-14%) и "активно участвовать в работе трехсторонней комиссии" (13-16%). Как видно, по-прежнему сказывалась "этатизация" массового сознания, проявившаяся в данном случае в убежденности, что главный контрагент профсоюзов — это государственные органы.

К сожалению, в предложенном веере ответов на этот вопрос не нашлось места

для вариантов, которые выявляли бы отношение работников к методам деятельности профсоюзных организаций на предприятиях. Между тем это, пожалуй, более важная проблема, особенно если иметь в виду, что в условиях разгосударствления собственности и возрастания экономической и юридической самостоятельности предприятий существенно возрастает и значение низовых профсоюзных организаций.

Некоторое представление на этот счет дает наше обследование на часовом заводе. Знаменательно, что здешняя организация Соцпрофа, так сказать, набравшая "очки" в ходе двух забастовок, организованных и проведенных ею в 1993 году и в борьбе за отстранение бывшего генерального директора, в новых условиях сосредоточилась на выработке способов и механизмов мирного, партнерского взаимодействия рядовых работников с руководством. Особенно рельефно это проявилось в дружной поддержке рабочими-соцпрофовцами усилий по организации "колдоговорного" процесса на заводе. Характерно, что они в большей мере склонны рассчитывать на солидарную поддержку своей организации: намерение обратиться в трудной ситуации в свой профсоюз высказало лишь 5% рабочих-членов старого профсоюза и 43% — членов Соцпрофа. Авторитета ему добавляет и то, что, как говорят рабочие, "там выдвинулись личности", "у него есть лидеры". Соответственно расширилась членская база организации. Скорее всего, именно избранная лидерами Соцпрофатактика (в том числе, опора на коллективный договор) способна принести позитивные результаты.

Эти сведения, характеризующие положение в одной из низовых социально-экономических ячеек российского общества, позволяют лучше понять процессы развития профсоюзного движения, отраженные в массовой статистике. В том числе — процесс оттока работников из старых профсоюзов (входящих ныне, как правило, в систему ФНПР). А в какой-то мере и представить себе их дальнейшее (после выхода из этих организаций) поведение.

О реальном уменьшении численности традиционных профсоюзов выше уже говорилось. Поданным ВЦИОМ, к апрелю 1994 года в них состояло 68% рабочих, тогда как около 1096 уже перешли в новые профсоюзы, а 22% — не числились нигде. Примерно такое же распределение было получено и в группах служащих. Но эти данные отражают статику процесса, а о возможной динамике свидетельствуют ответы на вопрос: какие, по мнению респондентов, профсоюзы лучше защищают интересы людей? Оказалось, что лишь 19% опрошенных рабочих (15% специалистов и 20% служащих без специального образования) приписывают эту способность старым профсоюзам, а 15% рабочих (и соответственно 20% специалистов и 14 / 6 служащих) — новым. Следовательно, с одной стороны, число работников, которые реально надеются на профсоюзную защиту, в 3,8 раза меньше, чем число состоящих в старых профсоюзах. Но это означает, что если организации системы ФНПР не развернутся в своей деятельности к нуждам работников, то их членская база может в близкой перспективе уменьшиться еще сильнее. С другой стороны, число тех, кто считает новые профсоюзы способными защитить интересы людей, почти вдвое превышает число тех, кто в них состоит. А это, в свою очередь, говорит о возможном значительном расширении их рядов.

Вместе с тем важно иметь в виду, что дело не только в качестве старых и новых профсоюзов. Процесс перераспределения работников между ними связан также с тем, насколько быстро будет ослабевать корпоративизм как одна из несущих конструкций массового сознания в недалеком прошлом, когда интересы предприятия (и соответственно всего трудового коллектива) рассматривались как приоритетные, как несравненно более ценные по сравнению с интересами отдельного работника или группы работников. А поскольку реформирование экономики еще не привело к

существенным преобразованиям системы социально-трудовых отношений, постольку институты, обслуживающие прежнюю их систему (в том числе и традиционные профсоюзы) сохраняют шансы на существование.

Между тем, как подметил В.В.Комаровский [18], старые профсоюзы сохраняли большую устойчивость именно там, где сохранялась корпоративистско-"общинная" система трудовых отношений и ориентация на трудовой коллектив как на гаранта интересов работника на производстве, а отчасти и в непромышленной сфере. И наоборот, там, где в силу тех или иных обстоятельств (в том числе под влиянием новых рабочих лидеров) выявляются различия интересов работников и работодателей, — образуются, так сказать, зоны с более благоприятными условиями деятельности новых профсоюзов. Обычно это связано со сменой приоритетов и выдвижением на первый план интересов конкретных групп работников. В таких именно "зонах" возникли и продолжают действовать независимые профсоюзы горняков, авиаторов, моряков, машинистов локомотивных бригад. Также укоренился в рабочей среде, расширял влияние, укреплял авторитет и Соцпроф.

Однако как раз ориентация на трудовой коллектив ослабевает очень медленно. Это особенно видно из опроса ВЦИОМ (сентябрь 1994 года) о том, кого работники хотели бы видеть владельцем своего предприятия после его приватизации. Ответ "трудовой коллектив" дали 48% рабочих, 51 / 6 специалистов, 43% служащих и даже (это весьма симптоматично!) 39% руководителей [19]. Так что существование системы старых профсоюзов — скорее всего, надолго, хотя постепенное размежевание интересов работников и работодателей, безусловно, ускорит либо их трансформацию, либо замещение иными профсоюзными образованиями, возникшими (в настоящем и будущем) для защиты интересов именно наемного труда.

В результате в сфере производства сосуществуют (пока еще?) профсоюзы двух типов: те, которые сохранились от былых, госсocialистических времен и с большим или меньшим успехом приспосабливаются к обновляющейся социально-экономической ситуации, и альтернативные им ("свободные", "независимые") профсоюзы, возникшие в противоборстве со старыми, а главное — в противовес прежней, авторитарно-патерналистской системе трудовых отношений, в которой работник был фактически лишен права на самозащиту.

Такой профсоюзный плюрализм — явление все еще непривычное, и он по-разному оценивается в рабочей среде. Причем, в негосударственном секторе (согласно опросу ВЦИОМ в сентябре 1993 года) приверженцев плюралистической модели почти в 1,5 раза больше, чем среди работников государственных предприятий (соответственно — 18 и 12,7%). И наоборот, также в 1,5 раза, но меньше приверженцев привычной монолитной системы (20,1 и 30,4%).

Естественно, что эта тема была затронута и в ходе нашего обследования на часовом заводе. В сложившейся там атмосфере, определяемой во многом нагнетанием негативного отношения к соцпрофсоюзской организации, преобладало мнение, что "на заводе нужен один профсоюз", существование двух приводит к "противостоянию". Но высказывались и иные суждения: "может быть, нужна конкуренция между ними, в конце концов, один отомрет сам"; "хотя бы десять, лишь бы работали". Начальник одного из цехов, сама в прошлом активист старого профсоюза, считает, что появление Соцпрофа "нас даже подстегивает; сначала было соперничество, а сейчас, когда работают вместе, стало больше делаться". Лукаво, но, так сказать, вполне провидчески, высказалась одна работница: "Если будет нужна защита — обратимся в Соцпроф, если мне нужна путевка в пионерлагерь — я обращусь в наш профсоюз".

Все же анализ состояния профсоюзного движения не сводится только к проблемам, с одной стороны, возможной трансформации старых профсоюзов, их

включения в формирующуюся систему социально-трудовых отношений, адекватных рыночной экономике, а с другой — перераспределения влияния на работников наемного труда между старыми и новыми профсоюзами. Важно иметь в виду и тенденцию усиления профсоюзного абсентеизма, который проявляется в том, что сокращение численности старых профсоюзов не перекрывается расширением членской базы новых объединений. В основе этой тенденции лежит осознанный, а чаще неосознанный протест многих работников против насильственного, во всяком случае — навязывавшегося поголовного включения в прежние, огосударствленные профсоюзы. Разрыв с псевдосолидарностью прежнего времени не всегда способствует переходу к подлинной рабочей солидарности. Нередко он ведет к индивидуализму, убежденности, что человек только сам может постоять за себя.

Характерно, что те работники часового завода, которые вышли из старого профсоюза (примерно треть его былой численности), большей частью остались вне рядов профсоюзных организаций вообще. Во всяком случае, в опрошенной нами совокупности рабочих оказалось вдвое больше нечленов профсоюзов, чем членов Соцпрофа.

В принципе в отказе от псевдоколлективизма и усилении индивидуализма можно — и нужно — видеть существенный позитивный смысл. Это означает, что все больше граждан нашей страны выходят из-под влияния авторитарно-патерналистских установок, ориентировавших людей только на совместное и к тому же только руководимое партией-государством социальное действие; что усиливается чувство личной ответственности за свое положение в обществе и на производстве. Вместе с тем для рабочего движения эта тенденция создает новые трудности. Усиление профсоюзного абсентеизма ведет не просто к уменьшению численности старых профсоюзов, все еще плохо приспособленных к тому, чтобы защищать наемных работников в условиях рынка. Оно вообще уменьшает массовую базу профсоюзного движения, а значит — ведет к ослаблению потенциала общественной активности работников наемного труда, возможностей их воздействия на характер общественных преобразований.

ПРИМЕЧАНИЯ

1. В этой аналитической работе участвовал и автор данной статьи. См.: Гордон Л., Клопов Э. Рабочее движение: новый этап. // Народный депутат, 1990. №№7,8; они же. Рабочее движение: политический потенциал // Коммунист, 1990. № 10. Гордон Л. Против госсосоциализма: возможности рабочего движения // Полис, 1991 №1, Гордон Л. Рабочее движение в постсоциалистической перспективе // Соц.исследования, 1991, № 11; Клопов Э., Кабалина В. Третья сила. Современное рабочее движение в СССР; его место в общественных преобразованиях // Народный депутат, 1991 № 17; Гордон Л., Клопов Э. Рабочее движение в постсоциалистической России // Мировая экономика и международные отношения, 1993. №5; Гордон Л. Очерки рабочего движения в постсоциалистической России: субъективные наблюдения, соединенные с попыткой объективного анализа промежуточных результатов исследования. М: 1993 и др.

2. Общественное мнение в цифрах: информационное издание ВЦИОМ. Вып.5 Октябрь. М., 1989. С.6-8.

3. Аргументы и факты. 1989. № 30.

4. Рабочее движение в Кузбассе: апрель 1989 — март 1992. Кемерово, 1993. С. 115-116.

2. Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. Информационный бюллетень. М.: Аспект-пресс, 1993- №№ 1-6; 1994. №№ 1-6.

3. Обследование на АО Первый московский часовой завод проводилось в

апреле-мае 1994 года группой научных сотрудников ИМЭМО РАН под руководством Э.В.Клопова и В.В.Комаровского. Было проведено около 130 групповых и индивидуальных интервью с рабочими, специалистами, служащими управления, профсоюзными активистами; выяснялись их мнения об экономической и социально-трудовой ситуации на предприятии, о взаимоотношениях между различными группами работников, о деятельности профсоюзных организаций. Осуществлен также анкетный опрос 320 рабочих, целью которого было выявить их восприятие актуальных проблем трудовых отношений и деятельности профсоюзов в условиях, сложившихся в результате акционирования завода и под влиянием поразившего его экономического и финансового кризиса.

4. Экономические и социальные перемены, 1993- № 7. С40; 1994. № 6. С.62.

5. Подробнее о проблемах и тенденциях социальной адаптации см.: Гордон Л. Социальная адаптация в условиях переходного кризиса // Экономические и социальные перемены. 1994- № 2, Гордон Л. Социальная адаптация в современных условиях // Социологические исследования, 1994. № 8-9 /

9. Экономические и социальные перемены. 1994- № 5 С.86; № 6. С.63.

10. Там же, 1994. № 3. С.65; № 5. С.67

11. Там же, 1994. № 3. С.51; № 5. С.62, 67.

12. Там же. 1994. № 3. С.65.

13. Там же. 1994. № 5. С.85

14. Там же. 1993. № 7. С.46; 1994- № 2. С.74; № 5. С.81, 88; № 6. С.58.

5. Там же. 1994. № 5. С.68-69.

15. Большинство данных об отношении к профсоюзам — по материалам опросов ВЦИОМ в сентябре 1993 г. и апреле 1994 г.

6. Солидарность. 1992. № 23. 1 августа.

16. Комаровский В.В. Переходное сознание переходного периода // Общественные науки и современность. 1994. № 1.

19. Экономические и социальные перемены. 1994. № 6. С.80.