

Российские рабочие в кризисе: потенциал субъектности и социального партнерства¹

И.А. КЛИМОВ

Влияние экономического кризиса 2009 года на сферу социально-трудовых отношений ограничилось скрытой и явной безработицей, сокращением зарплаток, ростом протестных настроений. Кризис стал стимулом к поиску решений по некоторым стратегическим проблемам труда и трудовых отношений в России: зависимость производства от качества рабочей силы; поиск социально приемлемых стратегий закрытия неэффективных, морально и технологически устаревших производств, которые тем не менее несут в себе важные структурообразующие функции; ухудшение качества трудового потенциала и разрушение кадровой базы промышленности; растущая непрозрачность правил трудовых отношений, массовость нарушения трудовых прав, номинальное существование «трипартизма» (взаимодействия профсоюзов, государства и предпринимателей), что означает латентное и систематическое существование конфликтной напряженности, чреватой спонтанными всплесками протестной активности. Чем дальше откладываются решение этих проблем, тем больше они усугубляются, требуют все больших социальных, интеллектуальных и материальных ресурсов. Очевидно, что должны измениться программные стратегические установки основных игроков в этой сфере – работодателей, государства, профсоюзов.

На материалах общероссийского репрезентативного опроса рабочих, проведенного в 2009 году (объем выборки – 2500 человек), мы анализируем способность рабочих к активному участию в социально-трудовых отношениях, установки на индивидуальное или коллективное действие ради защиты своих интересов, а также особенности самоидентификации о солидаризации – как наемными работниками своего предприятия, так и с российскими рабочими в целом.

Ключевые слова: рабочие, социально-трудовые отношения, рабочие, субъектность, идентичность, профсоюзы, работодатели, трудовой конфликт, социальное партнерство

¹ Текст подготовлен при поддержке РГНФ в рамках проекта «Российские рабочие в кризисе: потенциал субъектности и социального партнерства», грант 10-03-00271а.

Концептуализация категории «субъектность рабочего класса» и задачи исследования

Мы предприняли попытку найти признаки социальной субъектности в среде российских рабочих. С одной стороны, марксистская теоретическая традиция и социальная практика всего XX в. приписывали качества социального субъекта именно рабочему классу. С другой стороны, именно рабочие (в особенности – промышленные), как показывают исследования, пострадали в наибольшей степени от кризиса². Вместе с тем, протестные выступления рабочих против ухудшения своего положения в кризисный год были весьма локальными и кратковременными. Значит ли это, что были найдены компенсаторные механизмы, смягчившие влияние кризиса на положение рабочих? Или они молча переносят удары кризиса, не будучи способными заявить о своем протесте против той ситуации, когда они оказываются в числе первых его жертв, т.е. вследствие отсутствия хотя бы некоторых качеств социального субъекта? Исследования российских социологов заставляют предположить, что верно, скорее, второе предположение. В их работах в числе характеристик современного рабочего класса упоминаются: отчуждение от власти и управления, социальная дезориентация, отсутствие классовой солидарности и сознания своих особых классовых интересов [Трушков 2002, с. 50; Балабанов, Балабанова 2000, с. 51–52].

Обозначенные тенденции предлагают нам обратиться к понятиям «субъектность», «социальный субъект». Современная концепция последнего наиболее полно разработана в активистских теориях (М. Арчер, Э. Гидденс, А. Этциони). Э. Гидденс определяет: для того чтобы стать полноценным социальным субъектом, агентом социальных изменений, группа должна участвовать в «диалектике контроля», для которой необходимы социальные ресурсы³. Трудовые отношения, соответствующие рыночным условиям, предполагают взаимодействие в рамках предприятия некоторого количества социальных субъектов, обладающих разными по свойствам и объему социальными ресурсами, при этом ресурсами собственника и/или его представителя являются власть, которой наделен формальный статус работодателя, и материальные средства, капитал. К ресурсу организованных работников относятся профессионализм и солидарность, которые способствуют «институциональной рефлексивности» членов сообщества, направленной на осознание границ группы и ее места в системе социальных отношений [Климов 2001, с. 329–331]. Социальный субъект, таким образом, выступает в качестве коллективного агента, способного участвовать в принятии решений – либо непосредственно, либо опосредованно путем давления на тех, кто формулирует и легитимирует правила.

Мы определяем субъектность как подтвержденную ресурсами (социальными, профессиональными, личностными, организационными) способность действовать ради достижения своих целей, соотносясь при этом с требованиями

² См. мониторинг проблемы безработицы Фонда «Общественное мнение» // www.fom.ru

³ По Гидденсу, «диалектика контроля» встроена в саму природу деятельности: «Субъект, который не участвует в диалектике контроля, перестает быть субъектом действия» [Giddens 1979, p. 149].

и намерениями других участников взаимодействия. Из этого следует, что сформированная субъектность предполагает, что актер способен устанавливать правила в значимой для него системе отношений и принуждать партнеров, контрагентов или иных акторов в своем окружении следовать этим правилам (или хотя бы учитывать их существование) при ведении собственных дел, принятии решений или же при непосредственных контактах с представителями сообщества [Климов 2006, с. 64].

Субъектность складывается из некоторого набора характеристик, которые в совокупности представляют собой «профиль», «социальный характер» того или иного коллективного агента:

- *Идентичность* – это осознание и переживание людьми своей общности. Формирование общей идентичности – это своего рода «открытие теории», на основании которой для некоторого числа людей естественным и вполне обоснованным оказывается утверждение: «он такой же, как и я».
- *Внутригрупповая солидарность*. Не возможная без сформированной идентичности солидарность означает «естественное» перераспределение ответственности: человек делегирует сообществу долю ответственности за себя и одновременно принимает ответственность за группу – ее целостность, сохранность норм и правил [Ядов 1998, с. 11–12].
- *Организационные ресурсы*, причастность к сообществу, имеющему и институциональный, и неформальный статусы. Некоторые исследователи отмечают, что гражданское участие и социальная мобилизация в большей степени определяются существующей институциональной и организационной инфраструктурой, нежели членством в традиционных объединениях, и зачастую возникают вокруг правозащитных, адвокатских и иных профессиональных организаций и ассоциаций.
- *Устойчивость коллективных практик*. Наличие воспроизводящихся практик, ритуалов или коллективных актов подтверждает и легитимирует социальную значимость, статус сообщества в системе отношений с другими акторами. Кроме того, важными параметрами оказываются наличие (или отсутствие) постоянного состава участников сообщества, а также наличие (или отсутствие) лидера или лидерской группы, обладающей подтвержденными полномочиями и статусом, а также способной реализовывать инициативы и брать на себя ответственность за существование группы.
- *Режимы коммуникации и респонсивность*. Принципы, формы и практики информационного обмена как с внешними партнерами и контрагентами, так внутри сообщества сторонников, определяют способность коллективного агента к систематизации получаемой информации, к накоплению знаний, сведений, опыта и управлению ими. С режимами коммуникации тесно связан такой параметр как респонсивность – организованная способность системы воспринимать воздействие и отзываться на него оптимальным образом [Etzioni 1968, p. 504]. Это не только управление знаниями и опытом, но и способность формировать, планировать ответное воздействие сообразно с поступившей информацией, с собственными нуждами и целями. От этого зависит умение адаптироваться, находить баланс между требованиями внешнего контекста и потребностями собственного выживания и развития.

Если воспринимать субъектность как некоторый «профиль» социальной общности, можно утверждать, что он способен меняться как под влиянием внутренних процессов, так и под воздействием внешних сил или ситуации. Маргарет Арчер справедливо замечает, что деятельность социальных агентов не только способствует структурным и культурным изменениям, но и сама преобразуется сообразно переменам, происходящим с действующим субъектом [Archer 1996, p. 5]. Следовательно, могут существовать такие редуцированные формы субъектности, в которых те или иные параметры либо отсутствуют, либо слабо выражены. В данной ситуации интерес представляют две проблемы: первая – эволюция субъектности от прототипа к полноценной форме или же наоборот – вырождение сформированной субъектности под воздействием внешних и внутренних обстоятельств; вторая – особенности взаимодействия акторов с разным типом субъектности и разной степени ее сформированности.

Из этого положения вытекает важный исследовательский вопрос: как субъектность определяет специфику трудовых отношений? Если мы определяем субъектность через систему правил и суверенитет актора (подтвержденную ресурсами способность действовать для достижения своих целей), мы можем в этих же терминах сформулировать две гипотезы:

Гипотеза 1. Сформированная субъектность рабочих предполагает, что система трудовых отношений структурируется на основании процедур согласования интересов, легитимности принимаемых решений, она характеризуется открытостью и прозрачностью правил, обязательств и ответственности, а также их универсальностью и наличием.

Гипотеза 2. Редуцированная субъектность (в динамике – либо зарождающаяся, либо деградирующая) предполагает, что система трудовых отношений характеризуется партикулярностью устанавливаемых правил и достигнутых договоренностей, латентностью обязательств и ответственности, их текучей изменчивостью и отсутствием действенных процедур контроля, а также неясностью «правил трансформации» – процедур изменения прежде достигнутых договоренностей и установленных правил.

Для того чтобы в полной мере проверить эти гипотезы, нужны либо исследования в режиме мониторинга одного коллектива с разными стадиями субъектности, либо сравнительный анализ нескольких коллективов, имеющих разные профили субъектности. Но для того чтобы начать поиск и изучение таких случаев, мы сочли целесообразным выяснить, присутствует ли в принципе в социальной практике и сознании российских рабочих хотя бы некоторые элементы субъектности.

В типологии социальных общностей «рабочий класс» является, с одной стороны, категорией, характеризующей структуру общества, выделенную на основании объективных критериев (статуса, отношения к собственности, доходу, власти). С другой стороны, по одной из классификаций, описанных Г.Е. Зборовским, «рабочий класс» может быть назван доктринальной общностью (наряду с религиозными общностями, например), поскольку идеология рабочего класса существовала долгое время в России для описания его особенности и оправдания существующего порядка [Зборовский 2009, с. 208].

Эта двойственность до сих пор присутствует в дискуссиях о положении российских рабочих; ни одно понятие в российской социологии не остается столь идеологизированным как «рабочий класс». Внимательный читатель обнаружит за бесстрастностью «объективных» рассуждений специалистов о границах, динамике, социальной роли рабочего класса более или менее тщательно спрятанный социальный темперамент, выдающий политические пристрастия автора: либеральные или прокоммунистические.

Те, кто стремится утвердительно ответить на вопрос: «Есть ли в России рабочий класс?», прибегают прежде всего к аргументу статистики: рабочий класс есть, потому что есть много людей, занятых в рабочих профессиях, и в соответствии с объективными критериями, соответствующим классовому анализу (статус, доход, отношение к собственности), они могут быть названы «рабочим классом» [Есть ли в России рабочий класс 2005]. Те же, кто утверждает, что рабочего класса нет, обращаются к аргументам доктринальной классификации: рабочего класса нет (или он исчезает), потому что нет носителей идеологии рабочего класса, т.е. людей, объединенных не только сходством статуса, но и разделяемыми нормами и целями.

В марксизме и неомарксизме понятие «социальный субъект» использовалось для обоснования утверждения о пролетариате как движущей силе истории. У К. Маркса «класс для себя», т.е. фактически социальный субъект, – это большая группа людей, осознавшая себя как особую социальную группу со своими собственными интересами и противостоящая другим группам. Таким образом, К. Маркс обозначил два важных признака социального субъекта: ингрупповая идентичность и противопоставленность другим группам в контексте борьбы интересов.

Если говорить о рабочих, социальным субъектом можно назвать группу рабочих, осознающих себя членами некоего сообщества и имеющих общие интересы и систему норм и ценностей. Это сообщество, группа людей, прежде всего, должна быть способной к самостоятельному действию, т.е. обладать суверенитетом, выражающемся в способности социального субъекта устанавливать правила и заставлять окружающих, если не следовать этим правилам, то, по крайней мере, учитывать их существование при взаимодействии с данным субъектом [Климов 2006]. Возможность субъекта конституировать правила и систематически взаимодействовать на их основании со своими контрагентами зависит от того, какими институциональными ресурсами располагает коллективный субъект, в какой мере его статус оказывается институционализированным.

Следует отметить, что наиболее распространенным институтом, оформляющим рабочий класс в качестве социального субъекта, является профсоюз. Консультанты по управленческому менеджменту подчеркивают, что уровень трудовой дисциплины и способность к эффективному трудовому взаимодействию выше у работников, организованных в профсоюзы. Иными словами, они хоть и стоят дороже, но и работают лучше, причем их работоспособность прямопропорциональна их самоуважению, готовности постоять за себя. Профсоюз в рамках капитализма не только организует экономическую борьбу, но и способствует повышению качества рабочей силы. Именно поэтому в рамках капитализма вполне органически выстраиваются социал-демократические модели трехстороннего партнерства (государство – предприниматели – профсоюзы).

Планируя изучение субъектности российских рабочих⁴, мы предполагали, в частности, получить ответы на следующие вопросы:

- является ли сегодня российский рабочий класс субъектом социального действия, и каковы границы его субъектности? Прежде всего, границы функциональные: что могут и что не могут рабочие? Каковы их осознаваемые возможности? Могут ли они, например, лично принимать решения относительно условий или оплаты своего труда и/или относительно какой-то группы, пусть небольшой?
- могут ли они сознательно определить свой трудовой вклад? Сознательно – это значит выработать и предлагать контрагентам правила относительно способов измерения и оценки этого трудового вклада. То, что рабочие это могут делать вне обсуждения и процедур согласования, мы знаем из многочисленных описаний проблем текучести, алкоголизма, «плохой дисциплины» и «отсутствия мотивации труда» на советских социалистических предприятиях. Но могут ли они согласовывать интересы в рамках прозрачных и легитимизированных правил согласования интересов?
- какие организационные возможности есть у современных российских рабочих для того, чтобы сформулировать и предложить (навязать) свои условия продажи рабочей силы?
- существует ли в среде современных российских рабочих классовая идентичность, т.е. представление о себе как о представителе рабочего класса?
- если классовая идентичность существует, то является ли она позитивной, т.е. принимаемой, одобряемой, служащей предметом гордости, или, напротив, – негативной, т.е. принимаемой, но не одобряемой, служащей поводом для того, чтобы считать себя неудачником?
- как разные формы идентичности влияют на нормативные представления о солидарности в среде российских рабочих и реальное солидарное поведение?
- есть ли различия в социально-демографических и профессионально-квалификационных характеристиках рабочих, воспринимающих свою социальную общность в преимущественно негативном или преимущественно в позитивном ключе?

Эмпирическая база исследования

Тема субъектности рабочих изучалась нами на материале общероссийского опроса рабочих, проведенного ФОМ и Фондом социальных исследований (Самара) с 23 марта по 5 апреля 2009 г. Отбор проводился по трехступенчатой территориальной стратифицированной выборке: первая ступень – отбор административных

⁴ Проект реализовывался весной 2009 г. В рамках проекта проведены:

1. Общероссийский опрос рабочих – 23 марта по 5 апреля 2009 г. Объем выборки – 2503 чел., отнесших себя к рабочим на этапе отбора. Допустимая статистическая погрешность – 2,8%.
2. Две фокус-группы с рабочими (в Санкт-Петербурге и в Новосибирске в марте 2009 г.).
3. Интервью с работодателями, хозяевами предприятий (получено четыре интервью в апреле 2009 г.).

районов России, вторая – отбор избирательных участков, третья ступень – отбор домохозяйств маршрутным методом с применением квот по полу и возрасту (связная квота), а также с применением *скрининговой* анкеты с одним вопросом: «Каков Ваш род занятий в настоящее время?». Респонденту предлагалась опросная карточка со списком занятий, из которого он выбирал один ответ, и если респондент отмечал категорию «рабочий», проводился опрос по основному вопроснику. В случае выбора ответа «затрудняюсь ответить» интервьюер помогал респонденту определиться, к какому роду занятий относится его работа. В большинстве случаев эта процедура оказывалась дееспособной, однако, как мы и предполагали, выбор по профессиональной самоидентификации привел к тому, что часть респондентов, относящиеся к рабочим (например, продавцы), считала себя специалистами. В ходе пилотажного опроса отказывались считать себя рабочими продавец, охранник, лаборант, кассир, парикмахер и т.д. Такие случаи были предусмотрены в инструкции интервьюеру, и он помогал респонденту переопределить свой род занятий, если респондент не настаивал на своей самоидентификации.

Но для того чтобы интервьюер получил внятные инструкции о том, кого отнести к рабочим, мы должны были сформулировать понятие «рабочий» так, чтобы оно было пригодно для эмпирического социологического исследования. Общепринятые определения, как мы убедились на этапе разработки исследовательской программы, не слишком годятся для этой цели прежде всего по тому, что широко распространенный критерий отнесения к рабочим – «достаточно высокая доля физического труда» [Клеман 2006, с. 259] не работает на практике. Во-первых, эмпирически трудно определить эту «достаточно высокую долю», а во-вторых, в труде многих нынешних рабочих доля физических усилий совсем невелика (например, оператор), в то время как в других, не рабочих профессиях, она весьма ощутима (например, реставратор). Иными словами, если респондент затрудняется определить свой род занятий, не имеет смысла спрашивать, каким трудом он занят: физическим или умственным – это во многих случаях вызовет затруднения.

Уровень образования как критерий отнесения к рабочим также, как и «физический труд», сохранился со времен эпохи ранней индустриализации. Признак «работа, по преимуществу не требующая высшего образования», во-первых, эмпирически не верифицируется, а, во-вторых, неверен по существу как критерий различения, потому что многие современные рабочие профессии требуют высшего образования (например, рабочие профессии в сфере масс-медиа).

В ряде случаев респонденты считали себя рабочими (и настаивали на этом, а также на своем участии в опросе), имея другую профессию. В выборку попали, например, такие специалисты: дизайнер, конструктор, программист, архитектор, бухгалтер, артист цирка и другие (всего таких респондентов оказалось 2%), что, на наш взгляд, отражает симптомы переопределения в массовом сознании границ рабочего класса.

В инструкции интервьюеру были заданы критерии отнесения респондентов к рабочим, учитывающие трудности, с которыми мы столкнулись на этапе пилотажа. В итоге было сформулировано эмпирическое определение понятия «рабочий», имеющее, на наш взгляд, самостоятельный интерес. Для полевого социолога важны несколько признаков, которые отличают рабочего от не-рабочего:

1. Это тот работник, который работает на предпринимателя-работодателя. По Марксу, рабочий продает свою рабочую силу, поэтому сапожник, который чинит сапоги в своем ИЧП (даже если это небольшой павильон) или фотограф, которому принадлежит другой павильон, – не рабочие, а предприниматели, владельцы ИЧП. Именно этот критерий, по-видимому, имели в виду программисты и артисты, относя себя к рабочим.

2. Это тот работник, который участвует в непосредственном производстве продукта или услуги в рамках разделения труда. Поэтому многообразные профессии помощников (например, секретарь) – не рабочие профессии, а работники сферы услуг – рабочие, т.к. они непосредственно производят услуги (стрижка, приготовление еды, доставка почтовой корреспонденции и т.д.).

3. Это работник, не имеющий организаторских функций. Исключение составляет бригадир, который имеет незначительные организаторские функции по распределению работ, но при этом бригадир – это старший рабочий, и его статус как старшего рабочего действителен только в промышленности, на больших стройках, а на небольших предприятиях бригадиром могут называть себя прораб (т.е. руководитель, специалист) или даже владелец предприятия (например, небольшой мастерской).

4. Это работник, работающий строго по заданным другими людьми алгоритмам, т.е. стандартам, технологиям, маршрутным предписаниям и т.д. Конечно, это не исключает некоторой эвристики для решения задачи, но это, скорее, относится к экстремальным ситуациям: например, тот факт, что шофер соображает, как ему выбраться из кювета, не делает его равным специалисту или представителю творческой профессии, для которого эвристика – основа профессии.

Для того чтобы выяснить, в какой мере и для каких групп рабочих актуальны сегодня доктринальные элементы самоидентификации, мы воспользовались некоторыми фразами-идеологемами из числа тех, которые были разработаны В.А. Ядовым и его коллегами для исследования солидаризации в рабочей среде [Данилова 1998]:

«Я горжусь тем, что принадлежу рабочему классу».

«Только в рабочей среде есть настоящий коллективизм, солидарность».

«Сейчас в рабочей среде нет взаимной поддержки, каждый сам за себя».

«Только в рабочей среде можно стать настоящим человеком»

«Что ни говори, но у рабочих свои интересы, а у начальства – свои»

«Сейчас рабочие не пользуются уважением в обществе».

Профсоюзы как фактор интеграции

Наиболее распространенным институтом, оформляющим рабочий класс в качестве социального субъекта, является профсоюз. В советское время профсоюзы были частью системы государственного управления и в этом качестве выполняли функции социального обслуживания и медиатора между работниками и представителями администрации или властями. Профсоюзы существовали на всех, даже самых маленьких предприятиях, и «охват» профсоюзным членством был практически сто-

процентным. Политические и социально-экономические реформы постсоветского времени привели к объективной необходимости изменения функций профсоюзов; у части наемных работников возник и субъективный запрос на институты, представляющие и защищающие их интересы в отношениях с работодателями и властями.

Опрос рабочих показал, что сейчас дела с профсоюзами обстоят далеко неидеально. О том, что на их предприятии есть профсоюз, сообщили 42% респондентов, а о том, что профсоюз не единственный, заявили менее 1% опрошенных рабочих. 50% рабочих ответили, что у них профсоюза вообще нет, а 7% респондентов затруднились с ответом⁵. Как показал опрос, высококвалифицированные рабочие в основном трудятся на предприятиях, где имеется профсоюз (56%), тогда как среди рабочих средней и низкой квалификации этот показатель ниже – 37% и 34% соответственно.

Таблица 1. Мнения рабочих о наличии профсоюза на разных по размеру предприятиях (% от числа опрошенных в группе)

Есть ли на Вашем предприятии (в организации) профсоюз, и если есть, то один или несколько?	Все рабочие	Сколько примерно человек работают на вашем предприятии (в организации)?				
		менее 20 чел.	от 20 до 50 чел.	от 50 до 300 чел.	от 300 до 1000 чел.	от 1000 и более
<i>Доли групп</i>	100	22	18	26	13	12
Есть профсоюз, несколько профсоюзов	42	<u>14</u>	<u>29</u>	44	65	83
Нет профсоюза	50	80	64	46	29	<u>12</u>
Затрудняюсь ответить	7	6	7	10	5	<u>3</u>

Как видим, на малых предприятиях (менее 20 чел.) примерно в шесть раз меньше рабочих, которые фиксируют наличие профсоюза, чем на самых крупных (более 1000 чел.). Стоит подчеркнуть, что эти данные – не статистика, а мнения рабочих. Информативны здесь и данные о затруднившихся с ответом: они означают, что соответствующие доли рабочих не знают о наличии профсоюза, а следовательно, для них он не существует, даже если формально и имеется.

Различия по отраслевому признаку здесь также существенны: чаще всего наличие профсоюза на предприятии фиксируют рабочие предприятий машиностроения, химической и нефтехимической промышленности (74%); по добычи полезных ископаемых, геологоразведки, металлургии (61%); транспорта, связи, информационных технологий (50%). О наличии профсоюза чаще, чем в среднем, сообщают рабочие непромышленных отраслей, занятые в государственных

⁵ Эти данные вполне согласуются с результатами опроса ВЦИОМ, проведенного в апреле 2007 г. См.: [Профсоюзы и трудящиеся 2007].

учреждениях – в образовании, науке, управлении, здравоохранении, соцобеспечении, культуре (60%); реже других отмечают наличие профсоюза те, кто занят в торговле и общественном питании (10%).

Таблица 2. Мнения рабочих о наличии профсоюза на предприятиях разных отраслей (% от числа опрошенных в группе)

	Все рабочие	Добыча полезных ископаемых, геологоразведка, металлургия	Машиностроение, химия и нефтехимия	Строительство, деревообработка, бумажная и лесная промышленность	Пищевая, легкая, текстильная промышленность	Торговля, общественное питание	Транспорт, связь, информационные технологии	Образование, наука, управление, здравоохранение, соцобеспечение культуры	ЖКХ, рестораны, гостиницы
Есть профсоюз	42	61	74	29	26	10	50	60	32
Нет профсоюза	50	31	22	64	65	81	44	31	57
Затрудняюсь ответить	7	8	3	6	9	9	5	9	10

Таблица 3. Профсоюзное членство рабочих на предприятиях разных отраслей (% от числа опрошенных в группе)

	Все рабочие	К какой отрасли относится предприятие (организация), на котором Вы работаете?							
		Добыча полезных ископаемых, геологоразведка, металлургия	Машиностроение, химия и нефтехимия	Строительство, деревообработка, бумажная и лесная промышленность	Пищевая, легкая, текстильная промышленность	Торговля, общественное питание	Транспорт, связь, информационные технологии	Образование, наука, управление, здравоохранение, соцобеспечение культуры	ЖКХ, рестораны, гостиницы
Доли групп	100	6	13	16	9	13	12	16	10
Являюсь членом профсоюза	29	48	52	19	15	7	41	38	20
Не являюсь членом профсоюза	13	14	22	10	10	3	9	23	12
Нет ответа*	57	38	26	71	74	90	49	40	68

* Не отвечали те респонденты, по словам которых профсоюз на их предприятии отсутствует.

Среди рабочих-членов профсоюза оказалось 29% (таблица 3), и лидируют по профсоюзному членству крупные предприятия тех же сфер занятости: либо большие промышленные предприятия добывающих и перерабатывающих отраслей, либо государственные учреждения образования, управления, соцобеспечения и культуры, при этом доля членов профсоюза среди рабочих, занятых в торговле и общественном питании, самая маленькая – всего 7%.

Примечательно, что чем выше квалификация рабочих, тем чаще они заявляют о своем участии в профсоюзах: среди низкоквалифицированных рабочих членов профсоюза всего лишь около одной пятой (21%); четверть (25%) – среди рабочих средней квалификации, и самый высокий показатель (42%) – среди наиболее квалифицированных. Вероятно, это обусловлено тем, что квалифицированных рабочих больше на крупных промышленных предприятиях, сохранивших традиционное профсоюзное членство, а на предприятиях других сфер занятости, в частности, в ресторанах, ЖКХ, гостиницах, а также в торговле и общественном питании, квалифицированных рабочих, по нашим данным, существенно меньше, потому и ниже доля членов профсоюза.

Имеет значение и возрастной фактор: чем старше рабочие, тем чаще они заявляют о своем профсоюзном членстве (18–26 лет – 17%; 27–35 лет – 22%; 36–45 лет – 29%; 46–54 года – 38%; 55 и старше – 37%). Это означает, что потенциальный ресурс самоорганизации, навыки профсоюзной деятельности, пусть даже во фрагментарном виде, преобладает среди квалифицированных рабочих старших возрастных групп. И пока рабочая молодежь предпочитает быть вне профсоюзной организации, это вполне совпадает с установками большинства российских предпринимателей, которые не испытывают желания иметь у себя на предприятии профсоюз, в первую очередь – в роли защитника интересов своих членов. В постсоветский период профсоюзный функционер на предприятии приобрел весьма неопределенный статус: с одной стороны, его влияние сейчас в большей степени, чем прежде, определяется поддержкой членов профсоюза, а с другой стороны, все вещественные, материальные элементы высокого положения, будь то кабинет, зарплата и т.д., зависят от директора, который по своему усмотрению может возложить на профсоюзного функционера те или иные обязанности.

Наш опыт исследований на предприятиях позволяет зафиксировать три основные группы обязанностей председателя профкома, вмененные администрацией или добровольно принятые на себя профсоюзными деятелями: 1) социальная служба предприятия, 2) позитивное стимулирование труда (премии, конкурсы, награды и т.п.), 3) функция медиатора в конфликтных ситуациях, требующих согласование интересов.

Весьма примечателен в этом отношении рассказ работодателя, давшего нам интервью, об отношениях с председателем профкома одного из его предприятий:

«У нас есть профсоюзный лидер, она снимает помещение, которое я отапливаю. Она мне не нравится, по закону я не могу ее организацию уничтожить, но я могу не дать ей занимать комнату, которую я отапливаю. Нельзя сказать, что она мешает. А вот недавно у меня был с ней разговор, я ей показал все цифры и сказал: «Что ты здесь

сидишь? Ты пойдя своим людям объясни, что для того чтобы им верить в свой завтрашний день, они должны быть производительнее, квалифицированнее, качественнее. И в этом их спасение, а не в том, чтобы с меня что-то содрать лишнее». Сказал жестко, конкретно – вроде, она поняла».

Большинство отечественных и зарубежных специалистов в области исследований и практической деятельности профсоюзов разделяют позицию МОТ, в соответствии с которой профсоюз рассматривается как организация, функционирующая в системе договорных трудовых отношений в качестве легитимного представителя наемного персонала в процессе коллективных переговоров по вопросам заработной платы, условий труда, порядка занятости и разрешения трудовых конфликтов [Бочаров, 2008, с. 245]. Однако исследователи фиксируют наличие серьезных проблем с включенностью профсоюзов в систему договорных трудовых отношений. Так, И.М. Козина доказывает на основании собственных исследований, что до настоящего времени профсоюзы не стали реально независимыми организациями, способными договариваться с работодателями по поводу прав работников [Козина 2009, с. 150]. Согласно нашим данным, российские рабочие не готовы принять идею, что у разных категорий наемных работников могут быть разные интересы, защищаемые разными профсоюзами. Три четверти респондентов (73%) в ответ на предложенный им вопрос сказали, что на предприятии должен быть только один профсоюз, и лишь 8% полагают, что профсоюзов может быть несколько. Примечательно, что несколько чаще, чем в среднем, идею нескольких профсоюзов поддерживают рабочие с неполным высшим или высшим образованием (13%) и рабочие в возрасте 27–35 лет (12%), при этом по уровню квалификации различий во мнениях на этот счет не обнаружено.

Мы предлагали респондентам выразить и свое отношение к значимости двух функций профсоюза: распределение социальных благ и защита трудовых прав. Большинство опрошенных (58%) заявили, что обе задачи важны в равной мере. Однако те, кто выбирал одну из двух функций, чаще останавливались все-таки на защите трудовых прав. Наиболее важной эту задачу сочли 29%, а высказались за социальную поддержку 9% работников. И здесь не обнаружено различий по уровню квалификации, но образование оказалось значимым фактором: рабочие с высшим и неполным высшим образованием чаще придерживаются мнения, что функция защиты трудовых прав для профсоюза должна быть важнее (35%).

Почти две трети (60%) наших респондентов-членов профсоюза полагают, что рабочим их предприятия наличие профсоюза приносит пользу, с другой стороны, не члены профсоюза разделяют это мнение почти в два раза реже – 32%. Однако показателен тот факт, что треть рабочих-членов профсоюза (31%) не видят в нем пользы. То есть эти люди состоят в профсоюзной организации и платят членские взносы по привычке или по нежеланию написать заявление о выходе из профсоюза, или просто «на всякий случай», при этом не понимая, для чего они это делают.

Вопрос о субъектности рабочих – это, по существу, вопрос о том, воспринимают ли они профсоюз (за отсутствием других самостоятельных структур) как собственную организацию, призванную артикулировать и отстаивать их интересы,

или как внешнюю структуру, деятельность которой никак не зависит от их воли и запросов. Очень выразительный диалог на эту тему произошел на одной из фокус-групп. Идея о том, чтобы сами рабочие взяли на себя инициативу создания профсоюза, участникам фокус-групп показалась нереалистичной. Более того, одна из работниц сказала, что профсоюзы должно создать государство:

1-й участник: *Государство должно взять это (создание профсоюзов) на себя.*

2-й участник: *Как раньше были профсоюзы – они же государству подчинялись. Профсоюзы – это государственная ячейка»* (ДФГ, Петербург).

Треть опрошенных нами рабочих-членов профсоюза (32%) сказали, что они в тот или иной момент своей трудовой биографии участвовали в делах этой организации в качестве выбранного члена профкома или добровольного помощника, не участвовали – 67%. Треть активных членов профсоюза – это довольно много, но зная реалии профсоюзной жизни нынешних российских предприятий, можно предположить, что такое участие, скорее всего, относится к социалистическому прошлому. Это предположение заставило нас задать еще один вопрос: *«А в будущем Вы допускаете или исключаете для себя возможность участия в делах Вашего предприятия (организации) в качестве выбранного члена профкома или добровольного помощника?»*.

О том, что уже участвуют в профсоюзных делах, заявили 11% рабочих-членов профсоюза; еще 17% допускают возможность работы в профсоюзе в качестве выбранного члена профкома, а 16% были бы согласны взять на себя функции добровольных помощников, при этом 44% рабочих-членов профсоюза исключили возможность участия в делах организации. Иными словами, немногим менее половины опрошенных рабочих из числа членов профсоюза ориентированы, по их словам, на ту или иную форму деятельности в профсоюзной организации. Конечно, от декларированной в ходе опроса готовности проявить активность до реальных намерений и действий лежит огромная дистанция, но все-таки важно зафиксировать, что достаточно большое количество членов профсоюза из числа рабочих все-таки не отвергают саму эту идею. Чаще чем в среднем, потенциальные активисты работают на крупных предприятиях, в отраслях машиностроения, химии и нефтехимии, в добывающих отраслях, в металлургии.

Отметим, что членство в профсоюзе до некоторой степени определяет включенность рабочего в дела организации, где он работает: члены профсоюза чаще других заявляют о своем желании участвовать в обсуждениях текущих или перспективных задач на предприятии или в подразделении (43% против 36%); полагают, что интересы администрации и рабочих практически полностью или в основном совпадают (28% против 24%). Это значит, что **рабочие, организованные в профсоюз, в большей степени, чем другие, готовы к партнерским отношениям с администрацией**. Такой вывод подтверждается данными многочисленных исследований, которые свидетельствуют, что в рамках индивидуализированных трудовых отношений при отсутствии организованного партнера администрация неспособна организовать диалог и довольно быстро теряет рычаги управления, а трудовые отношения становятся непрозрачными и зависят от случайных обстоятельств или ситуативных групп влияния [Становление трудовых отношений 2004, с. 223–269].

Действующий Трудовой кодекс РФ определяет социальное партнерство через организационные формы и процедуры по заключению соглашений и/или коллективных договоров между представителями работников и работодателями. Именно в ходе реализации этих процедур рабочие могут в первую очередь реализовать свою социальную субъектность, при том что заключение коллективного договора – достаточно сложная процедура, а его содержание самым непосредственным образом влияет на все аспекты трудовой деятельности рабочих. Тем не менее наш исследовательский опыт, многочисленные изыскания других специалистов, а также информация СМИ показывают, что наиболее типичная процедура заключения коллективного договора не инкорпорирует процедуры обсуждения и согласования с наемными работниками-членами профсоюза, последние часто даже не знают, что такое коллективный договор (КД) и есть ли он у них на предприятии. Далее мы приводим мнения о договорном процессе только членов профсоюза, обладающих большей компетентностью в данном вопросе⁶.

О том, что на их предприятии коллективный договор заключается, заявили 86% рабочих-членов профсоюза; об отсутствии КД сообщили лишь 8% членов профсоюза из числа опрошенных; затруднились ответить – 6%. Заметна и отраслевая специфика: чаще КД заключаются на предприятиях производственных отраслей и государственных учреждений (образование, здравоохранение, наука и др.); реже всего отмечают наличие КД рабочие, занятые в торговле и общественном питании (9%). Такой достаточно высокий процент заключенных КД вовсе не означает, что упомянутый документ – действительно договор и действительно коллективный: очень часто это бывает отписка для начальства. В связи с этим показательно высказывание одной нашей респондентки (работницы детского сада), которая заявила, что КД у них есть, но он находится не в садике, а в управлении, потому что заведующая детским садом его не подписывала, а подписывали начальник управления, с одной стороны, и юрист управления – с другой. Удивительно уже то, что она знала о наличии этого договора. Многие, по словам интервьюеров, путали коллективный договор и индивидуальный контракт, подписываемый ими при поступлении на работу.

61% опрошенных членов профсоюза сообщили о предварительных обсуждениях КД перед его подписанием, что на треть меньше, чем доля тех, кто сказал о наличии КД, при этом лишь 43% рабочих, состоящих в профсоюзе, заявили о своем участии в подписании КД. Высококвалифицированные рабочие участвуют в таких обсуждениях в два с половиной раза чаще, чем низкоквалифицированные, что является еще одним свидетельством того, что рабочие высокой квалификации готовы к диалогу с работодателем, но не всегда эта готовность взаимна.

Этап обсуждения также может быть формальностью, а может проводиться таким образом, чтобы его участники понимали, что могут влиять на содержание обсуждаемого документа. По поводу того, учитываются или не учитываются мнения рабочих при обсуждении КД, ответы в опросе разделились: 46% членов профсоюза на это вопрос ответили утвердительно, 29% – отрицательно; при том что многие ответить затруднились.

⁶ В нашем исследовании тем респондентам, которые заявили, что на их предприятии нет профсоюза, вопросы о коллективном договорном процессе не задавались.

Но подписание КД – это только начало процесса: гораздо более сложная задача – потребовать от партнера соблюдать договор. И здесь ситуация выглядит следующим образом: 19% рабочих-членов профсоюза отметили случаи нарушения работодателями условий КД; 49% полагают, что такого рода нарушений не было, остальные затруднились с ответом.

Далее мы поинтересовались: «Рабочие смогли заставить администрацию выполнить условия КД или не смогли?». Меньше одной десятой подтвердивших наличие нарушения (2% от числа членов профсоюза) считает, что рабочие смогли потребовать от работодателя выполнения всех условий КД. По мнению примерно одной трети заявивших о фактах нарушений КД, им удалось заставить администрацию выполнить лишь некоторые его условия, остальные (около половины респондентов, отвечавших на этот вопрос) признали, что обязать выполнить условия КД рабочим не удалось.

Таким образом, по данным нашего исследования, **доля российских рабочих, которые могли бы заявить о себе как о полноценных участниках партнерских отношений с работодателем, составляет (если считать от всех рабочих) не больше двух процентов.** Еще о некоторой их части (приблизительно об одной пятой от всех рабочих) можно говорить как о «протосубъектах» партнерских отношений: они не имеют потенциальных возможностей, чтобы вынудить руководство поддержать свой вариант решения проблем, но хотя бы пытаются это делать через личное участие в КД-процедурах. Меньше трети рабочих, которые являются членами профсоюза (29%), – это некоторый потенциал протосубъектности. Остальные две трети – либо одиночки, торгующие своим профессионализмом в переговорах один на один с работодателем, либо одиночки, обладающие лишь простейшими трудовыми навыками и смирившиеся со своей незавидной долей.

Типология рабочих по доктринальным основаниям идентификации с рабочим классом

Этапы проведения типологического анализа

Восемь утверждений-идеологем, с которыми соглашались либо не соглашались респонденты, задавались не списком, а отдельными вопросами. Это означает, что исходные данные могли быть преобразованы в набор бинарных признаков (согласие – «1», несогласие – «0»), что позволило нам использовать процедуры многомерной классификации, названные авторами методом структурно-логической типологизации⁷.

На первом этапе применялся факторный анализ. Эта процедура позволяет извлечь наиболее важную информацию о связях между признаками (в данном

⁷ Метод разработан Е.Б. Галицким и Е.Г. Галицкой, описан в работах [Галицкий, Климова 2002].

случае – между высказываниями, характеризующими идеологические установки респондентов) и построить относительно небольшое число факторов – количественных индикаторов ценностно-нормативных представлений рабочих. В результате данного типа анализа методом главных компонент было выявлено два фактора, в совокупности объяснившие 57% дисперсии (первый фактор – 34,7%; второй фактор – 21,7%) (таблица 4).

Таблица 4. Факторы идеологического самоопределения рабочих

	Компоненты	
	1	2
Только в рабочей среде есть настоящий коллективизм, солидарность	0,84	-0,08
Только в рабочей среде можно стать настоящим человеком	0,78	0,05
Я горжусь тем, что принадлежу к рабочему классу	0,71	-0,12
Что ни говори, но у рабочих свои интересы, а у начальства – свои	0,12	0,69
Сейчас рабочие не пользуются уважением в обществе	-0,06	0,72
Сейчас в рабочей среде нет взаимной поддержки, каждый сам за себя	-0,34	0,64

В первом факторе на одном полюсе сконцентрировались идеологемы, характеризующие позитивное восприятие своей принадлежности к рабочему классу и представление о нем как о реальной общности, являющейся носителем таких отличительных черт как коллективизм, солидарность. Похожий синдром был выявлен и в исследовании солидаризации в рабочей среде на массиве рабочих завода «Арсенал» в Петербурге⁸. Противоположный полюс (со значительно меньшими нагрузками) вобрал представления о рабочей среде как атомизированной номинальной общности.

Второй фактор собрал на одном полюсе представления о рабочем классе как о депривированной группе социально одиноких людей, у которых отсутствует и внутригрупповая солидарная поддержка, и общие интересы с начальством, и уважение в обществе. Противоположный полюс сформировался с весьма слабыми нагрузками и выявил синдром позитивной идентификации с рабочим классом.

Таким образом, факторный анализ дал возможность выявить латентные структуры (синдромы) классового сознания, а предложенный стимульный материал позволил обнаружить всего два идеологических синдрома, связанных с понятием «рабочий класс». Первый синдром описывает рабочий класс как реальную солидарную общность и демонстрирует позитивную идентификацию с этой общностью; второй может быть назван синдромом социального одиночества и негативного отношения к своему статусу рабочего.

⁸ См. серию публикаций в сборнике «Солидаризация в рабочей среде», в частности [Максимов 1998; Климова 1998; Мытиль, Дудченко, Перевышева 1998].

Для того чтобы провести более детальный анализ идеологием и ответить на вопрос о том, какие группы рабочих являются носителями того или иного идеологического синдрома, на втором этапе применялся кластерный анализ⁹, отыскивались сочетания ответов (согласие и несогласие с предложенными идеологемами), которые наиболее характерны для составляющих кластер респондентов.

Процедура кластеризации предусматривала несколько стадий: 1 – иерархическая кластеризация (методом Варда, минимизирующим внутрикластерную дисперсию); 2 – кластеризация методом *K-Means*, когда полученное в итоге реализации методом Варда разбиение задавалось в качестве начальных условий. Метод *K-Means* ориентирован на получение такого разбиения респондентов на кластеры, при котором расстояния от точек до центров «своих» кластеров были бы незначительными, а расстояния между центрами кластеров – большими; 3 – выделение ядер кластеров методом Exhaustive CHAID из группы «классификационное дерево» (*Classification Tree*). Эта процедура позволяет отыскать сочетания ответов (в данном случае – согласие либо несогласие с предложенными идеологемами), которые наиболее характерны для респондентов, составляющих каждый кластер¹⁰. Множество респондентов, выбравших такое сочетание, мы обозначили как «ядро кластера». Это сочетание описывается собственным *факторным синдромом*, т.е. группой тесно связанных признаков, отражающих специфику ядра. [Татарова 2007, с. 145–146] (таблица 5).

Таблица 5. **Встречаемость признаков в кластерах**
(в % от числа респондентов, отнесенных к кластеру)

Суждения	Все рабочие (100)	Номер кластера (доля отнесенных к кластеру в %)					
		1 (7)	2 (12)	3 (15)	4 (23)	5 (21)	6 (21)
Я горжусь тем, что принадлежу к рабочему классу (<i>согласен</i>)	63	69	49	53	83	32	83
Я горжусь тем, что принадлежу к рабочему классу (<i>не согласен</i>)	27	19	28	35	12	55	13
Только в рабочей среде есть настоящий коллективизм, солидарность (<i>согласен</i>)	59	60	72	14	99	0	100
Только в рабочей среде есть настоящий коллективизм, солидарность (<i>не согласен</i>)	33	28	0	73	0	94	0
Сейчас в рабочей среде нет взаимной поддержки, каждый сам за себя (<i>согласен</i>)	47	17	57	50	24	75	46
Сейчас в рабочей среде нет взаимной поддержки, каждый сам за себя (<i>не согласен</i>)	46	72	26	41	73	20	50
Только в рабочей среде можно стать настоящим человеком (<i>согласен</i>)	45	46	13	18	68	17	86
Только в рабочей среде можно стать настоящим человеком (<i>не согласен</i>)	43	38	54	74	21	71	11

⁹ Обоснование построения кластеров на факторах см. в работе [Галицкий, Галицкая 2006].

¹⁰ Подробно использованная процедура кластеризации описана в статье [Климова, Галицкая 2010].

Что ни говори, но у рабочих свои интересы, а у начальства – свои (<i>согласен</i>)	87	0	91	100	97	91	93
Что ни говори, но у рабочих свои интересы, а у начальства – свои (<i>не согласен</i>)	9	81	3	0	1	6	6
Сейчас рабочие не пользуются уважением в обществе (<i>согласен</i>)	48	0	72	0	0	86	100
Сейчас рабочие не пользуются уважением в обществе (<i>не согласен</i>)	43	100	0	100	88	0	0

Третий этап анализа – типология рабочих в зависимости от комплекса идеологием, разделяемых большинством группы. На этом этапе нужно было ответить на вопрос о том, различаются ли между собой группы рабочих, разделяющих тот или иной набор идеологием, по значимым для описания группы признакам: социально-демографическим характеристикам; уровню квалификации и размеру зарплаток; оценкам стабильности или нестабильности ситуации на предприятии и их личного положения на работе; стратегиям по отношению к работодателю (сотрудничество, уход, протест); оценкам соблюдения трудовых прав на предприятии; политическим установкам. Ниже приводится описание полученных типов.

Сравнительный анализ типов рабочих по доктринальным основаниям идентификации с рабочим классом

Группы рабочих, разделяющих тот или иной набор идеологием, различаются между собой по значимым для описания группы признакам: социально-демографическим характеристикам; уровню квалификации и размеру зарплаток; оценкам стабильности или нестабильности ситуации на предприятии и их личного положения на работе; стратегиям по отношению к работодателю (сотрудничество, уход, протест); оценкам соблюдения трудовых прав на предприятии; политическим установкам.

Первый тип назван нами «*корпоративные коллективисты*» (7%, 1-й кластер). Они отличаются от других убеждениями в общности интересов рабочих и начальников (81% против 9% в среднем) и мнением, что в настоящее время рабочие пользуются уважением в обществе (100% против 43% в среднем). Чаще, чем в среднем, они не соглашались с утверждением об отсутствии взаимной поддержки в рабочей среде (72% против 46% в среднем).

Представители этого типа имеют более высокую, чем в среднем, квалификацию (высокая квалификация у 44% против 33% в среднем); они заметно чаще, чем все рабочие, живут в больших городах (но не в Москве); среди них больше молодых представителей (до 26 лет – 25% против 16% в среднем); их меньше коснулись такие неприятности, связанные с кризисом, как сокращение зарплаты и отмена премий; они заметно чаще, чем рабочие в среднем, отвечали, что кризис обошел стороной их предприятие. Возможно, их «корпоративный коллективизм» поддерживается трудностью альтернативной занятости (51% против 44%

в среднем сообщили, что им трудно было бы найти другую работу с лучшими условиями), удовлетворенностью сравнительно более высокими, чем в среднем, зарплатами (довольны зарплатами 50% против 30% в среднем, получают больше 15 тыс. руб. в месяц 28% против 18% в среднем). Они чаще заявляли, что на их предприятии не было случаев нарушения трудовых прав (71% против 62%); в большей степени уверены, что действующие законы должны защищать и работников, и работодателей в равной мере (54% против 44%); что права рабочих должны, в первую очередь, отстаивать либо представители администрации на предприятии (43% против 38% в среднем), либо государственные структуры (городская, районная администрация, государственная инспекция труда, прокуратура) – 38% против 35% в среднем.

Они придерживаются мнения, что общественность (журналисты, правозащитные организации, партии) также должны подключиться к решению проблем рабочих (23% против 18%). Однако сами рабочие, а также профсоюзы упоминаются реже, чем в среднем по выборке (рабочие – 39% против 45%, профсоюзы – 26% против 33%). Их заметно чаще, чем рабочих в среднем, устраивает система информирования рабочих о делах предприятия (76% против 59% в среднем); большинство респондентов в этой группе заявили, что интересы администрации и рабочих практически полностью либо в основном совпадают (64% против 31% в среднем); в ситуации предполагаемой забастовки они чаще откажутся от участия в ней (30% против 24% в среднем). Их корпоративный коллективизм подпитывается и воспринимается отсутствием случаев нарушения трудовых прав; наиболее заметный признак «корпоративного коллективизма», если говорить в контексте субъектности, состоит в делегировании своему начальству.

Второй, самый распространенный тип российских рабочих, выделенный по идеологическим критериям субъектности, – «бедные одиночки» (33%), состоящий из 2 подтипов: «одиночки-неудачники» (12%, 2-й кластер) и «обиженные одиночки» (21%, 5-й кластер). По среднему фактическому заработку они занимают два последних места из шести (первые получают в среднем в месяц 10148 руб., вторые – 9465 руб.). Чаще, чем в среднем, представители обоих подтипов соглашались с мнением, что в рабочей среде нет взаимной поддержки, каждый сам за себя (57% первых и 75% вторых, в среднем – 47%). Больше в обоих подтипах и согласных с тем, что рабочие не пользуются уважением в обществе (72% первых и 86% вторых, в среднем – 48%); а не согласных с тем, что только в рабочей среде можно стать настоящим человеком, 54% первых и 71% вторых (в среднем – 43%). И те, и другие чаще говорят, что не будут участвовать в забастовке, если она начнется на предприятии (28% «одиночек-неудачников» и 29% «обиженных одиночек», 24% – в среднем).

Важное идеологическое отличие «одиночек-неудачников» от «обиженных одиночек» состоит в том, что большинство первых согласилось с утверждением, что только в рабочей среде есть настоящий коллективизм, солидарность (72%, в среднем – 59%), а среди вторых – никто. «Обиженные одиночки» чаще, чем рабочие в целом, говоря о своем настроении, выбирали комплекс: «раздражение», «злость», «тревога» (20%, в целом – 14%), а «одиночки-неудачники», говоря о своем настроении, чаще других называли «уныние» и реже – «спокойствие» и добро-

желательность». Недовольных заработком среди «одиночек-неудачников» – 72%, и среди «обиженных одиночек» – 79% (в среднем – 68%). О случаях нарушения за последние полгода их личных трудовых прав сообщили 18% первых и 19% вторых (в среднем – 15%). Если в будущем их права будут нарушаться, не смогут рассчитывать ни на чью помощь 33% «одиночек-неудачников» и 41% «обиженных одиночек» (в среднем – 30%). 65% «одиночек-неудачников» и 41% «обиженных одиночек» (в среднем – 33%) высказывают уверенное мнение об отсутствии на предприятии авторитетных людей, к которым можно было бы обратиться за помощью и поддержкой. Полагают, что интересы рабочих и администрации совпадают незначительно либо совсем не совпадают 66% «одиночек-неудачников» и 69% «обиженных одиночек» (в среднем – 60%). Таким образом, общее отличие обоих подтипов «одиночек» от остальных рабочих состоит в том, что для них нет «своих» в среде наемных работников, отсутствуют и общие интересы с администрацией, представители обоих подтипов имеют незначительные заработки, но другой, более подходящей, работы нет.

Третий тип – «самодостаточные одиночки» (15%, 3-й кластер). Все представители этого типа согласились с высказыванием: «Что ни говори, но у рабочих свои интересы, а у начальства – свои» и не согласились с тем, что «сейчас рабочие не пользуются уважением в обществе». Большинство их них не выразили согласия с утверждением, что только в рабочей среде есть настоящий коллективизм, солидарность (73%). «Самодостаточными» мы их обозначили, потому что они чаще, чем в среднем, говорят, что им было бы легко найти другую работу с лучшими условиями (24%, в среднем – 19%); они чаще работают на предприятиях, где нет профсоюза (55%, в среднем – 50%); об общности интересов и администрации они говорят не чаще, чем рабочие в среднем. 46% (в среднем – 42%) представителей этого типа исключают для себя возможность участия в акциях протеста, и 23% (в среднем – 28%) будут участвовать в забастовке. Если их трудовые права окажутся нарушенными, они не намного, но чаще, чем в среднем, предпочли бы обращаться в государственные надзорные органы, органы власти (17%, в среднем – 14%) или в судебные инстанции (18%, в среднем – 17%). Среди них больше, чем в среднем, молодых (до 35 лет – 46%, в среднем – 36%), имеющих высшее или неполное высшее образование (17%, в среднем – 11%); жителей Москвы и Петербурга – 13%, в среднем – 10%. Средний заработок в этой группе – 11364 руб. – не самый низкий, но и не самый высокий. Доминирующее настроение среди «самодостаточных одиночек» – доброжелательность, спокойствие, оптимизм. Таким образом, у этого типа «одиночек», так же как и у предыдущих, нет «своих» ни среди «товарищей по классу», ни среди начальства, но это не мешает их оптимизму, потому что они уверенно рассчитывают на собственные ресурсы.

Четвертый тип – «солидаристы» (44%) – состоит из двух подтипов: «идейные солидаристы» (23%, 4-й кластер) и «конфликтные солидаристы» (21%, 6-й кластер). Общее у обоих подтипов то, что они чаще, чем в среднем, согласны с тем, что «только в рабочей среде есть настоящий коллективизм, солидарность» (99% первых, 100% вторых, 59% – в среднем); чаще, чем в среднем, они придерживаются мнения, что «только в рабочей среде можно стать настоящим человеком» (68% первых, 86% вторых, 45% – в среднем). С утверждением «что ни говори,

но у рабочих свои интересы, а у начальства – свои» согласны 97% первых, 93% вторых (87% – в среднем); гордятся своей принадлежностью к рабочему классу по 83% в обеих подгруппах (63% – в среднем). В обоих подтипах большая, чем в среднем, доля тех, кто сказал, что на работе у них есть друзья (по 89%, в среднем – 83%); что у них принято помогать товарищам по работе (90% первых, 86% вторых, 83% – в среднем). Членами профсоюза являются 32% среди первых и 35% среди вторых (в среднем – 28%). 41% «конфликтных солидаристов» и 38% «идейных солидаристов» (в среднем – 35%) заявили, что на предприятии, где они работают, заключается коллективный договор. О том, что рабочие их предприятия способны самостоятельно организовать забастовку, заявляют 39% «идейных солидаристов» и 37% «конфликтных солидаристов» (в среднем – 33%).

Идеологическое отличие «идейных солидаристов» от «конфликтных солидаристов» заключается в том, что вторые в полном составе (100%) согласились с мнением, что «сейчас рабочие не пользуются уважением в обществе» (в среднем – 48%), а среди первых – таковых не оказалось. Но более значимая разница между «идейными солидаристами» и «конфликтными солидаристами» прослеживается в том, что их солидарность с рабочим классом остается на уровне идеологием и не переходит в более конкретные представления и тем более в готовность действовать в защиту своих интересов: так, готовы участвовать в забастовке 34% «конфликтных солидаристов» и 30% «идейных солидаристов» (в среднем – 28%); допускают для себя участие в акциях протеста 55% «конфликтных солидаристов» и 47% «идейных солидаристов» (столько же в среднем); рассматривают профсоюз в качестве организации, которая должна защищать права рабочих, чаще «конфликтные солидаристы» (38%), а «идейные солидаристы» и в этом не отличаются от среднего рабочего (33%); хотели бы, чтобы их приглашали на обсуждение текущих и перспективных задач предприятия, 65% «конфликтных солидаристов» и только 38% «идейных солидаристов» (в среднем – 40%). О том, что интересы администрации и рабочих практически полностью либо в главном совпадают, заявили 39% «идейных солидаристов» и только 23% «конфликтных солидаристов» (в среднем – 31%). Заметна разница и в объективном положении этих двух типов рабочих: «конфликтные солидаристы» получают меньшую, чем в среднем зарплату (9713 руб. и 10639 руб. соответственно); они больше уверены, что им было бы трудно найти работу с лучшими условиями (81%, в среднем – 74%); они чаще недовольны своим заработком (76%, в среднем – 68%), а среди «идейных солидаристов» таких меньше, чем в среднем (58%). О случаях нарушения своих трудовых прав чаще говорят «конфликтные солидаристы» (31%, в среднем – 27%), а «идейные солидаристы», напротив, реже упоминают о таких случаях (21%). «Конфликтные солидаристы» по большей части живут в малых городах, поселках городского типа (59%, в среднем – 54%), среди них чаще встречаются рабочие старших возрастных групп (старше 46 лет – 54%, в среднем – 42%).

Таким образом, «солидаристы» оказываются в большинстве носителями «фантомных» идеологических представлений о лидирующей роли рабочего класса в обществе, но эти представления не увязаны с осознанием практик солидарных действий и тем более с готовностью к таким действиям. И даже те, чьи идеологические представления согласуются с представлениями о конкретных практиках

солидарных действий, имеют крайне малый опыт таких действий, не позволяющий делать вывод о существовании социальной субъектности в рабочей среде как о заметном явлении.

Выводы

Такой параметр субъектности как *причастность к сообществу* (в нашем случае – членство в профсоюзе) оказался заметным фактором, формирующим корпоративную солидарность, что не удивительно, поскольку те профсоюзы, которые сейчас действуют на российских предприятиях, сохранили социалистические традиции, в соответствии с которыми все работающие (включая представителей собственника, администрацию) являются членами единого трудового коллектива. Такая позиция профсоюзов и соответствующие идеологические установки вполне устраивают работодателей, поскольку являются идеологической основой лояльности. Возможно, профсоюзным организациям, сохранившимся на современных российских предприятиях с советских времен, предстоит трансформироваться либо в отдел социального обслуживания (что в наибольшей степени привычно для профсоюзных функционеров советских времен), либо – в реальный институт артикуляции и защиты в сфере труда интересов определенных групп работников.

Наиболее устойчивой практикой, оформляющей субъектность наемных работников, является *практика заключения коллективных договоров*. Несмотря на часто ритуальный характер этой практики, она позволяет наемным работникам не только осознать себя как коллективного субъекта в отношениях с работодателем, но и осваивать возможные механизмы влияния на принятие решений относительно условий, оплаты, режима труда. Наименее распространенной стала *практика контроля* выполнения коллективных договоров и принуждения работодателей к реализации договоренностей, поскольку для такого контроля нужны ресурсы, которыми пышнее российские работники во многих случаях не обладают. Это, например, такие ресурсы как осознание ценности своего профессионализма и знание законных процедур давления на работодателя.

Сами рабочие в подавляющем большинстве вряд ли способны создать собственные профсоюзные организации. Однако в случае появления лидеров может найтись вполне достаточное количество их последователей и профсоюзных активистов, особенно если не будет продолжаться (или хотя бы уменьшится) практика преследования за профсоюзное членство на современных российских предприятиях.

Такой параметр субъектности как *идентичность с рабочим классом* рассматривался в исследовании в идеологическом ключе – как идентичность с рабочим классом в целом. Выяснилось, что в большинстве случаев идентификация с рабочим классом во многих случаях окрашена негативно, не служит основанием для определения общности интересов и поиска «своих» людей с теми же проблемами и интересами. В тех случаях, когда позитивно окрашенная идентификация с рабо-

чим классом имела место, она довольно редко сопровождалась представлениями о возможных коллективных действиях с товарищами по классу, хотя в целом солидаристской идеологии сопутствуют представления о возможности коллективных действий в защиту общих интересов и о своей готовности участия в таких действиях.

Установки на конфронтацию с работодателем (готовность участвовать в забастовках и акциях протеста) часто сопровождается готовностью участвовать в разных формах диалога с работодателем, что позволяет сделать вывод о том, что отсутствие реальной готовности работодателей к диалогу является одним из важнейших факторов, провоцирующих акции протеста.

Литература

- Балабанов С.С., Балабанова Т.Н.* (2000) Трансформация рабочего класса в регионе // Социология и общество. Тезисы Социологического конгресса. М. (*Balabanov S.S., Balabanova T.N.* (2000) The Transformation of the Working Class in the Region // Sociology and Society. Abstracts of Sociological Congress. Moscow).
- Бочаров В.Ю.* (2008) Роль профессиональных союзов в становлении социального института трудового найма в России // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества. СПб (*Bocharov V.Yu.* (2008) The Role of Trade Unions in the Formation of Institute of Employment in Russia // The Social Problems of Labour in Transition to the Innovative Development of the Society. SPb).
- Галицкий Е.Б., Галицкая Е.Г.* (2006) Кластеры на факторах: как избежать распространенных ошибок? // Социология: 4М (методология, методы, математические модели). № 22 (*Galitskiy E.B., Galitskaya E.G.* (2006) Clusters on the Factors: How to Avoid Common Mistakes? // Sociologiya: 4M (Metodologiya, metody, matematicheskiye modeli). № 22).
- Галицкий Е.Б., Климова С.Г.* (2002) Возможности процедур многомерного статистического анализа при изучении ценностной дифференциации общества // Социологический журнал. № 3 (*Galitskiy E.B., Klimova S.G.* (2002) The Possibilities of Multivariate Statistical Analysis' Procedures in the Study of Value Differentiation of Society // Sociologicheskij zhurnal. № 3).
- Данилова Е.Н.* (1998) Ценностно-нормативные структуры в социальном самоопределении рабочих. Описание базового интервью // Солидаризация в рабочей среде / Под ред. В.А. Ядова. М.: ИС РАН (*Danilova E.N.* (1998) The Structure of Norms and Values in the Process of Social Self-determination of the Workers. Description of the Baseline Interviews // Solidarity in the Workers' Environment / Ed. by V.A. Yadov. Moscow: IS RAS).
- Есть ли в России рабочий класс (2005) // http://sozidanie-lku.narod.ru/pon_rab_klass.html (Is There Working Class in Russia? (2005) // http://sozidanie-lku.narod.ru/pon_rab_klass.html).
- Зборовский Г.Е.* (2009) Теория социальной общности. Екатеринбург: Гуманитарный университет (*Zborovskiy G.E.* (2009) The Theory of Social Community. Ekaterinburg: Gumanitarnyi universitet).
- Климов И.А.* (2006) Респонсивность власти как баланс суверенитета и социальной поддержки // Социологический журнал. №3/4 (*Klimov I.A.* (2006) Authority's Responsiveness as the Balance of Sovereignty and Social Support // Sociologicheskij zhurnal. № 3/4).
- Климов И.А.* (2001) Социальная мобилизация – морфогенез структуры и действия // Россия: трансформирующееся общество / Под ред. В.А. Ядова. М.: Канон-пресс (*Klimov I.A.*

- (2001) Social Mobilization - Morphogenesis of the Structure and Actions // Russia: Transforming Society / Ed. by V.A. Yadov. Moscow: Kanon-press).
- Климова С.Г., Галицкая Е.Г. (2010) Анализ настроений методом структурно-логической типизации // Социология 4М: методология, методы, математические модели. № 30 (Klimova S.G., Galitskaya E.G. (2010) The Sentiments Analysis by the Method of Structural-logical Typing // Sociologiya: 4M (metodologiya, metody, matematicheskiye modeli). № 30).
- Климова С.Г. (1998) Репертуар солидарных действий рабочих в ситуации трудового конфликта // Солидаризация в рабочей среде / Под ред. В.А. Ядова. М.: ИС РАН (Klimova S.G. (1998) The Repertoire of Joint Action of the Workers in the Course of Labour Conflict // Solidarity in the Workers' Environment / Ed. by V.A. Yadov. Moscow: IS RAS).
- Козина И.М. (2009) Корпорации и профсоюзы – вариант России // Мир России. № 1 (Kozina I.M. (2009) Corporations and Trade Unions: Russian Case // Mir Rossii. № 1).
- Максимов Б.И. (1998) Завод «Арсенал»: затяжное противостояние или о роли свободного профсоюза в трудовых отношениях 90-х годов // Солидаризация в рабочей среде / Под ред. В.А. Ядова. М.: ИС РАН (Maximov B.I. (1998) The 'Arsenal' Plant: Protracted Conflict, or on the Role of the Free Trade Union in Labour Relations in the 90s // Solidarity in the Workers' Environment / Ed. by V.A. Yadov. Moscow: IS RAS).
- Мытиль А.В., Дудченко О.Н., Перевишева Е.В. (1998) Рабочий в социальном пространстве ломки правил трудовых отношений на предприятии // Солидаризация в рабочей среде / Под ред. В.А. Ядова. М.: ИС РАН (Mytil A.V., Dodchenko O.N., Perevisheva E.V. (1998) The Worker in the Social Space of Breaking the Rules of Labour Relations at the Enterprise // Solidarity in the Workers' Environment / Ed. by V.A. Yadov. Moscow: IS RAS).
- Профсоюзы и трудящиеся. Любовь без взаимности? (2007) Пресс-выпуск № 687 от 10.05.2007. ВЦИОМ // <http://wciom.ru/index.php?id=268&uid=8140> (Trade Unions and workers. Love without reciprocity? (2007) Press-release № 687, 10.05.2007. WCIOM // <http://wciom.ru/index.php?id=268&uid=8140>).
- Становление трудовых отношений в постсоветской России (2004) / Ред.: Дж. Дебарделлебен; С. Климова, В. Ядов. М.: Академический проект (The Formation of Labour Relations in Post-Soviet Russia (2004) / Ed. by G. DeBarbeleben; S.G. Klimova, V.A. Yadov. Moscow: Akademicheskii projekt).
- Татарова Г.Г. (2007) Основы типологического анализа в социологических исследованиях. М.: Высшее образование и наука (Tatarova G.G. (2007) The Basics of Typological Analysis in the Sociological Research. Moscow: Vyshee obrazovaniye i nauka).
- Трушков В.В. (2002) Современный рабочий класс России в зеркале статистики // Социологические исследования. № 2 (Trushkov V.V. (2002) The Modern Working Class of Russia in the Mirror of Statistics // Sociologicheskiye issledovaniya. № 2).
- Ядов В.А. (1998) Солидаризация рабочих в российской действительности: замысел исследования и теоретические предпосылки // Солидаризация в рабочей среде / Под ред. В.А. Ядова. М.: ИС РАН (Yadov V.A. (1998) Solidarity of Workers in the Russian Reality: the Purpose of the Study and the Theoretical Premise // Solidarity in the workers' environment / Ed. by V.A. Yadov. Moscow: IS RAS).
- Archer M.S. Culture and agency: The Place of Culture in Social Theory. Cambridge University Press, 1996.
- Etzioni A. The active society. New York: Free Press, 1968.
- Giddens A. Central problems in social theory: Action, structure and contradiction in social analysis. London: Macmillan Press, 1979.