

Рабочие реформируемой России как объект социологических исследований¹

А.Л. ТЕМНИЦКИЙ

За годы реформ численность рабочих России резко сократилась, тем не менее они продолжают оставаться самой многочисленной группой среди занятых в экономике. Несмотря на падение интереса исследователей к проблемам рабочих, можно отобрать за период с 1990 по 2005 гг. порядка 70 публикаций, представляющих разные научные школы, взгляды и подходы ученых к теме современных российских рабочих.

На основе анализа публикаций, в которых прямо либо косвенно затрагиваются различные вопросы трудового и протестного поведения рабочих в годы реформ, в статье делается попытка выявить и классифицировать предметную область исследований, определить основные этапы и содержание изменений в отношении рабочих к рыночным преобразованиям.

На протяжении всей истории существования СССР, в основе любых экономических преобразований, проводимых правительством, лежал вывод о ведущей роли рабочего класса в общественно-экономическом развитии. По сравнению с эпохой социализма, отводившей рабочему классу такую предельно высокую роль, что отразилось в многочисленных работах ученых-обществоведов², период либеральных реформ с начала 1990-х годов можно назвать временем безразличия и отрешенности от проблем рабочих. Нетрудно объяснить, что привело к резкому снижению внимания исследователей к проблемам данной большой социальной группы людей, продолжающей и сегодня оставаться самой многочисленной среди занятых в экономике. Это и развенчание идеологических мифов о ведущей роли рабочего класса в обществе, и появление новых социальных групп, оказавшихся в авангарде «строителей» нового капитализма в России (кооператоров, фермеров, челноков, банкиров и самых широких групп предпринимателей), и отсутствие социального запроса на получение достоверной информации о процессах, происходящих в рабочей среде со стороны новых собственников предприятий. В немалой степени падению интереса к теме рабочих способствовал спад производства, переориентация экономики

¹ Статья подготовлена при поддержке РГНФ (проект №05-03-03174а).

² За период с 1960 по конец 1980-х годов только одних монографий, посвященных рабочему классу, насчитывалось более 50.

с перерабатывающей промышленности на добывающую, резкий рост сектора услуг и информации. В результате первого десятка лет экономических реформ численность рабочих в промышленности сократилась более чем на 6 млн человек, и сейчас к промышленному рабочему классу можно отнести примерно 10 млн человек [Трушков 2002, с. 47].

Рабочий класс был объявлен жертвой экономических реформ [Заславская 1995, с. 7, Наемный... 1999, с. 13], деклассируемой группой, распадающейся под действием неумолимых обстоятельств [Трошин 1999, с. 58], группой, которая под давлением экономических лишений и страха потери работы нуждается в большей мере в социальном вспомоществовании [Барсукова, Герчиков 1997, с. 143], чем в изучении ее способности адаптироваться и показывать новые образцы трудового поведения и отношения к жизни в целом. И вместе с тем в начале XXI в. вновь возобновилась дискуссия о рабочем классе в российском обществе. Основной предмет развернувшейся дискуссии — причины низкого уровня протестной активности рабочих, отсутствие признаков классовой солидарности. Важнейшими причинами отсутствия классовой солидарности рабочих исследователи считают спад промышленного производства, в условиях которого бастовать «по меньшей мере глупо» [Рабочий... 2001, с. 121]; проблему выживания, под влиянием которой произошла деформация их мировидения, приведшая к обострению мелкобуржуазности как скрытой социальной болезни рабочих [Трушков, 2002, с. 49—50]; ухудшение положения (особенно после дефолта 1998 г.), вызвавшее психологическую подавленность рабочих, смирение и терпение [Максимов 2002, с. 116].

Обращение к теме рабочих актуально не только в связи с поиском факторов, способных повысить их сплоченность и сопротивляемость произволу новых собственников. Не менее важно выявлять, в каком направлении в целом происходят изменения в положении и поведении рабочих? Приводят ли они к трансформации сознания рабочих в сторону идентификации себя как чисто наемных работников или же по-прежнему они чувствуют себя трудящимися — членами трудового коллектива, либо становится заметным формирование у рабочих классового протестного сознания?

В связи с этим актуальными предметами исследования становятся не только изучение положения рабочих и выявление предпосылок для повышения протестной активности и классовой солидарности рабочих, но и изучение трудового поведения, мотивации и культуры труда, трудовых отношений на предприятии и способов адаптации к новым условиям в повседневной жизни рабочих в целом.

В настоящее время рабочие ощущают безучастность государства и общества к их проблемам, зримо заявляют о себе лишь в экстремальных ситуациях (длительная невыплата зарплаты) и, как правило, экстремальными способами (голодовки). В этих условиях социологические исследования — одна из немногих оставшихся форм участия в судьбе рабочих. И, хотя абсолютное большинство рабочих ничего не знает ни об их проблематике, ни о полученных результатах, попытки социологов разобраться в сложившейся ситуации, объяснить ее с разных методологических и методических позиций, определить место и роль рабочих в трансформирующемся обществе представляются весьма полезными как для самих рабочих и их представителей, так и общества в целом.

В последнее десятилетие сложилось несколько научно-исследовательских центров и групп ученых, продолжающих заниматься рабочей тематикой либо обратившихся к ней в 1990-е годы. Основные из них сосредоточились в академических институтах: Институте социологии РАН (Г. Бессокирная, В. Патрушев, А. Темницкий, В. Ядов), Социологическом институте РАН (Б. Максимов), Институте мировой экономики и международных отношений РАН (Л. Гордон, Э. Клопов, Г. Монусова). В 1994 г. был образован Институт сравнительных исследований трудовых отношений, имеющий широкую региональную сеть (С. Алашеев, В. Борисов, П. Бизюков, В. Веденева И. Донова, В. Кабалина, И. Козина и др.). Проблемами рабочего движения активно занимались ученые левых политических убеждений на базе фонда «Альтернативы» (А. Бузгалин, Л. Булавка, А. Колганов, Э. Рудык). Наконец, ряд западных исследователей самостоятельно или совместно с российскими коллегами обратились к теме российских рабочих (М. Буравой, С. Кларк, К. Клеман, Х. Мелин, Ю. Фельдхофф).

Обобщенная характеристика выборки и анализируемых публикаций

В абсолютном большинстве исследования анализируемого периода по теме рабочих построены на малых выборках, как правило, одного или нескольких конкретных предприятий. С началом перехода к рыночным реформам ушло в прошлое то время, когда выборки составляли более одной тысячи человек. Например, в советское время выборка по исследованию «Человек и его работа» составляла 2665 человек, которая реализовывалась на 25 предприятиях.

Означает ли переход от больших к малым выборкам потерю надежности и достоверности данных?

Представляется, что в постсоветское время большие выборки даже при допущении возможности их реализации оказались бы неэффективными в силу высокой степени диверсифицированности объектов. Появилось множество, ранее не имевших места дифференцирующих факторов: многообразие форм собственности предприятий, используемых стилей управления персоналом, разная степень экономической успешности предприятий, усиление значимости региональных, отраслевых факторов, роль фигуры лидера предприятия и др. Все это затрудняет формирование представительной выборки. Вполне закономерно, что преобладающей стратегией в исследованиях стал метод «кейс-стади». Согласно этому методу предприятия выступают в качестве отдельных случаев, а его работники, руководители, администрация и собственники рассматриваются не только как агенты, стремящиеся реализовать свои индивидуальные интересы и выполняющие в соответствии с этим формальные, официально установленные роли, но и как члены специфической социальной общности, имеющей свою собственную культуру (традиции, социальные нормы и правила неформального взаимодействия). Почти половина из проанализированных исследований основана на методе «кейс-стади».

Во всех отобранных для анализа публикациях так или иначе затрагивается тема рабочих. В зависимости от того, как это делается, можно построить примерную классификацию публикаций:

А. Тема рабочих выносится в заголовок работы, и весь материал посвящен их проблемам.

Б. В названии темы нет упоминания о рабочих, но излагаемый материал преимущественно связан с обращением к рабочим как объекту исследования.

В. В публикации рассматриваются социальные проблемы труда на предприятиях. Рабочие рассматриваются наряду с другими профессиональными группами: специалистами, служащими, руководителями (подробнее о выборках и классификации анализируемых публикаций см. приложение 1)³.

На основе того, каким было преобладающее отношение рабочих к рыночным реформам в разные годы, насколько успешно они смогли использовать факторы рынка или уберечься от их воздействия, были условно выделены три основных этапа, рассмотрению и анализу которых и посвящена основная часть статьи.

1990—1993 гг. Время кризиса труда и надежд на рыночные факторы

Основными проявлениями кризиса труда к концу 1980-х годов, по мнению большинства исследователей, являлись: массовая потеря интереса к работе и отчуждение работников от процессов трудовой деятельности.

Труд в начале 1990-х годов занимал еще столь значимое место в организации жизни общества, что его кризис рассматривался как веское «доказательство глубинного кризиса всей общественной системы» [Беляева, Булычкина, Молоканова 1992, с. 7] или как подтверждение того, что в кризисном обществе «неизбежно наступает и кризис труда» [Неймер 1992, с. 25].

Все авторы публикаций данного периода сходятся в том, что в основе кризиса труда находилась существовавшая в то время система оплаты труда и господствовавшие в ней принципы уравнительности. Отмечается, что различия в трудовых доходах абсолютного большинства рабочих качественно несущественны, а преобладающим типом трудовой мотивации является принцип «халявы» (гарантированный доход ценой минимума труда) [Булычкина 1990]. Даже передовые для того периода методы в организации и оплате труда (бригадные подряды) при достижении определенного оптимума в уровне заработка приводили, по данным исследований, к сознательному ограничению выработки, замедлению роста производительности труда [Козлов 1990].

Другим весомым обстоятельством, рассматриваемым как фактор, упрочивавший кризисные явления в сфере труда, явился сформировавшийся за предыдущие десятилетия специфический люмпенизированный тип личности работника, отчужденного от собственного труда [Неймер 1992, с. 29]. Типичные черты поведения и сознания такого работника: низкая квалификация и отсутствие стремления к ее повышению; низкая ответственность и ярко выраженное стремление уклониться от любого дела, требующего его личной ответственности; отсутствие инициативы и негативное отношение к активности других; устремленность на минимизацию своих трудовых усилий, рестрикционизм;

³ Вданное приложение включены только публикации, осуществленные на основе конкретных социологических исследований темы рабочих.

чрезвычайная зависимость от руководителя и признание таковой как должного; ориентация на уравнильность и согласие на низкий заработок. Общая численность люмпенизированных слоев среди работников промышленности составляла к концу 1980-х годов 50—60 % [Герчиков 1993]. Люмпенизация личности работника увязывается как с влиянием уравнильности в оплате труда, так и института патернализма в отношениях между рабочими и руководством на советских предприятиях [Плинер, Корсаков, Соболева 1992].

Исследования на основе стратегии кейс-стади, проведенные на российских предприятиях с участием западных ученых, позволили по-новому посмотреть на привычную и для советского времени проблему неформальности в отношениях между рабочими и руководством. Неформальный характер регулирования производства рассматривается ими как тормоз на пути становления элементов рыночных механизмов в трудовых отношениях: трудовых контрактов, коллективных договоров, профсоюзной деятельности [Burawoy, Krotov 1992, с. 16—38; Clarke, Fairbrother, Burawoy, Krotov 1993].

Российские ученые большее значение придавали участию рабочих в собственности, а также созданию условий, при которых каждый работник стал бы реальным собственником своей рабочей силы, заинтересованным в ее эффективном использовании и совершенствовании [Беляева, Булычкина, Молоканова 1992, с. 21].

Но заинтересованы ли были сами российские рабочие в том, чтобы стать эффективными наемными работниками? В этой связи актуальна постановка вопроса об адекватности природы рабочего класса России рыночным ценностям. Ведь социокультурные характеристики российского пролетариата (ненависть к частной собственности и неприятие преуспевающей и инициативной личности), заложенные еще в крестьянской общине и способствовавшие реализации казарменно-уравнильных программ по «орабочиванию» общества в советское время, могут рассматриваться как основа для укрепления тоталитарного режима, а не для его слома [Самыгин 1992, с. 22]. Автором подмечено важное отличие российских рабочих от своих коллег на Западе, остающееся значимым до сегодняшнего времени. Если центральное место в экономике развитых стран занимает массовый высококвалифицированный труд, требующий сложной подготовки и высокого уровня жизни, то в нашей стране такой массовый социальный слой трудящихся так и не сложился [Самыгин 1992, с. 8].

Вопрос о готовности советских рабочих к тому, чтобы стать в процессе преобразования административной экономики в рыночную либо настоящими хозяевами-предпринимателями, либо столь же настоящими наемными рабочими, был предметно поставлен в одном из конкретных социологических исследований. Как выяснилось, представления рабочих о «хозяине производства» существенно расходятся с господствовавшими идеологемами. Для преобладающего большинства рабочих (3/4) быть хозяином производства — значит «честно и добросовестно трудиться» и «соблюдать дисциплину труда» [Гимпельсон, Назимова 1991, с. 25]. Миф о том, что общенародная (а на самом деле государственная) собственность автоматически превращает каждого в ее хозяина был развенчан реальностью условий и практик труда абсолютного большинства советских рабочих. Авторы делают вывод, что за долгие годы в стране сформировалось не только антихозяинское отношение к собственности, но и абсолютно дефор-

мированное рабочее сознание. Для многих рабочих «хозяин производства» представляется пассивным исполнителем чужой воли и только, примерно для одной десятой части эти представления связываются с ответственностью за принятие важнейших управленческих решений [Там же, с. 31].

В целом, по данным некоторых исследователей, в 1991 г. социальная атмосфера в России была чрезвычайно оптимистичной. В особенности ожидал лучших дней рабочий класс. Рабочие гораздо чаще представителей других социальных групп отмечали, что экономическая ситуация в ближайшем будущем изменится к лучшему, тогда как управленцы считали, что крупных изменений не произойдет. Характерно, что наиболее оптимистичными были неквалифицированные рабочие, тогда как группы руководителей имели более умеренные надежды на будущее [Мелин 2000, с. 166].

На начальном этапе перехода к рынку стал актуален поиск документальных свидетельств пробуждения у рабочих чувств собственного достоинства, роста притязаний, желания преодолеть отчуждение от производства и мира социальных отношений. Косвенным индикатором таких проявлений стал, по мнению некоторых исследователей, рост неудовлетворенности рабочих основными элементами производственной ситуации и, прежде всего, размером заработка и санитарно-гигиеническими условиями труда. Такого рода недовольства рассматривались как идущие со стороны рабочих побудители и залог дальнейших изменений, необходимая предпосылка реальных преобразований не только на производстве, но и в обществе в целом [Гимпельсон, Магун 1990, с. 12].

Спустя некоторое время те же авторы, изучив возможные способы адаптации рабочих государственных предприятий к трудностям в сфере занятости, подчеркивали, что большинство из них обладают высоким потенциалом адаптивной гибкости. Правда, в условиях отсутствия в России институциональных механизмов по ее поддержке адаптивность и флексибилизация рабочей силы могли, по мнению исследователей, «в основном, проявиться либо на внутреннем рынке труда (внутри предприятия), либо в виде добровольного ухода из сферы труда по найму (досрочный выход на пенсию или самозанятость)». Авторы предвидели широкое распространение и такого пути адаптации, как одновременную занятость человека на нескольких работах [Магун, Гимпельсон 1993, с. 83].

В этот период не остался незамеченным и такой важный фактор повышения самосознания и солидарности рабочих, как развитие рабочего движения на основе забастовочной активности, прежде всего шахтеров. Отмечается, как из стихийно начинавшихся форм протеста (отказа приступить к работе) в короткое время выкристаллизовывалась определенная организационная структура противодействия властям [Борисов 1993, с. 42—43].

Процессу развития рабочего движения в постсоциалистической России, формирования его элиты из шахтеров Кузбасса была посвящена коллективная монография [Гордон, Груздева, Комаровский 1992]. Основываясь на материалах и документах 17 заседаний группы активистов демократического рабочего движения в Кузбассе, проводившихся в январе—марте 1992 г., авторы рассматривают образование шахтерской элиты как один из важных результатов первых лет развития рабочего движения в России и как важнейший фактор формирования будущих демократических профсоюзов. Предполагалось, что появление 100—150 профсоюзных активистов, выросших в рабочем движении

и целиком посвятивших себя его организации, приведет к созданию реальных профсоюзов. Основными характерными чертами новой рабочей элиты являются дух активизма, энтузиазм, вера в лучшую жизнь, абсолютная решимость биться против реставрации тоталитарной власти. Они не боятся ни возможной концентрации собственности предприятий в одних руках, ни возможного резкого социального расслоения. Они свято верят, что шахтеры обязательно выиграют от рыночных преобразований и допускают выражения: «кто не смог добиться успехов в жизни, пусть пеняет на себя» [Гордон, Груздева, Комаровский 1992, с. 35]. Авторы признают, что антитоталитарные настроения рабочих носили преимущественно эмоциональный характер, называют новую рабочую элиту «элитой энтузиазма», отмечают, что поддержка шахтерами реформ основывалась и на постоянной критике новой власти по поводу того, как она это делает, и на признании того, что правительственные реформы связаны с тяготами, но все же у большинства доминировала вера и надежда в коренное улучшение жизни шахтеров [Там же, с. 94—95].

В целом кризис труда и его крайние, даже катастрофичные проявления на начальном этапе вхождения в рыночные реформы рассматривались большинством исследователей как основание слома старой социальной системы. Многие рабочие, как показывали социологические данные, не только не боялись новых реформ, но и верили, что они улучшат их жизнь. Основное противоречие рассматриваемого периода состояло в том, что субъективная готовность активной части рабочих к рыночным преобразованиям, покоявшаяся преимущественно на вере в возможность неограниченного заработка, мало подкреплялась объективными качествами. Большинство рабочих промышленных предприятий имели среднюю квалификацию, не отделяли себя от предприятий и трудовых коллективов, не были готовы к работе в условиях риска и неопределенности занятости.

Как реально проявились различающиеся по оценкам социологов уровни готовности рабочих к рынку, смогли ли они эффективно воспользоваться новыми возможностями или столь же эффективно уберечься от негативных последствий первых лет реформ?

1994—1999 гг. Время первых разочарований и попыток приспособиться к рыночным реформам

К 1994 г. в основном завершился процесс приватизации предприятий. Изменения в отношении собственности стали ведущим фактором, определяющим экономическое положение и трудовое поведение рабочих. Если рабочие так и не почувствовали себя хозяевами производства на общенародных предприятиях в советское время, то, может быть, при переходе этих предприятий на аренду, а затем и в собственность трудовых коллективов (по второму варианту приватизации) они получили больше возможностей для того, что не только почувствовать, но и реализовать себя как их совладельцев-акционеров? Данный исследовательский вопрос был положен в основание ряда социологических исследований анализируемого периода. Изучалось, как изменения в отношении собственности влияют на отношение рабочих к труду, трудовые отношения и участие в управлении.

Выяснилось, что та или иная степень участия рабочих в собственности на средства производства — в форме аренды или владения акциями — пока не привела к повышению степени удовлетворенности трудом, изменениям в структуре мотивационного ядра трудовой деятельности [Патрушев, Темницкий 1994, с. 54—56]. Более высокий уровень удовлетворенности трудом был выявлен на новом частном предприятии, где рабочие не имели никакого отношения к собственности на средства производства, но зато могли заработать вдвое больше, чем на акционированных предприятиях. У рабочих, занятых на предприятиях разного типа (государственного, арендного, акционерного, частного), не выявлено каких-либо существенных различий в структуре трудовой мотивации (везде доминирует мотив заработка, на порядок превышающий все другие мотивы труда), нет значимых различий в показателях отношения к труду: интенсивности и производительности труда, качества работы и трудовой дисциплины [Патрушев, Темницкий 1994, с. 57—58].

В публикациях данного периода еще сохраняется вера, что главная целевая функция приватизации — изменение отношения к труду [Мирошниченко, Максимов 1994, с. 36]. И именно в этом направлении новые формы собственности не оказывают значимого влияния. Лишь немногие ощущают себя сохозяинами на производстве (16 % — в своем подразделении, 3 % — на заводе), остались незадействованными резервы роста производительности труда (около 75 % могли бы повысить производительность своего труда). Отмечается, что именно рабочие проявили наименьшую заинтересованность в акционировании своего предприятия [Там же, с. 32]. Ведь и после того, как они стали акционерами, приходилось вновь и вновь уходить в вынужденные коллективные отпуска.

Отсутствие со стороны рабочих заинтересованного отклика на процессы приватизации, их пассивность и индифферентность даже в ситуациях передачи голосов акционерного собрания доверенным лицам могут рассматриваться как свидетельство непреодоленной отчужденности от собственности, готовности подчиниться воле руководства.

В исследованиях влияния изменений в отношениях собственности на положение рабочих в более поздний период (1997 г.) утверждается, что приватизация предприятий привела к обратному: не снижению отчужденности труда, а потере всяких иллюзий на то, чтобы стать собственником. Рабочие поставлены перед очевидной необходимостью обрести свой подлинный статус наемных работников [Барсукова, Герчиков 1997, с. 144].

Итак, реально приблизиться к соучастию в управлении производством, почувствовать себя сохозяевами предприятия рабочим не удалось, да они к этому (как показали данные социологических исследований) особенно и не стремились. Может быть, в большей мере им удалось стать реальными собственниками своей рабочей силы?

Исследования изменений в статусе рабочих после приватизации предприятий показали, что традиционно ведущие составляющие их статуса высокая квалификация и личное мастерство в новых условиях оказались малостребованными. Конверсия, резкое снижение объема производства, выдвигание на первый план подразделений, занимающихся сбытом продукции, привели к тому, что роль собственно производства и связанных с ним рабочих отодвинулась на задний план. Новой ценностью стала само наличие работы, и кадровые

рабочие стали терять свои привилегии, наравне с остальными соглашаясь на любую предлагаемую им работу. Многие высококвалифицированные рабочие оказались в зависимости от мастера как распределителя работ. При этом зарплата начисляется таким образом, что никто из рабочих не понимает, из каких показателей она складывается [Борисов, Козина 1994, с. 18]. Оказалась сломанной традиционная иерархия рабочих внутри социальной группы. Рабочие, занятые на основном производстве, стали зарабатывать меньше, чем вспомогательные рабочие, т. к. в силу высокого износа оборудования все больше требуется высококвалифицированных ремонтников [Там же, с. 19—20].

В этих условиях набирает вес новая составляющая статуса рабочего — реальное отношение к собственности. Идеологема начального этапа приватизации предприятий — «Мы должны стать хозяевами предприятий» — в реальности воплотилась в перераспределение собственности в пользу руководства. Для рабочих владение небольшим количеством акций не дало ощутимых дивидендов, повышения прочности своих позиций, а сокращение производства привело к потере стабильности их существования, к чему они так привыкли в предшествующие годы [Борисов, Козина 1994, с. 25].

Адекватным ответом рабочих на падение статуса может быть повышение роли его политической составляющей, которая наполняется за счет роста количества забастовок и становления новых рабочих организаций.

Однако такая тенденция наблюдалась только на предприятиях угольной промышленности. Насколько ощутимыми в повышении статуса рабочих оказались шахтерские забастовки?

По результатам исследования длительной забастовки на шахте «Судженской» (1994 г.), имевшей широкий резонанс в стране и сопровождавшейся перекрытиями Транссибирской магистрали, делается вывод, что ее требования имели существенные отличия от забастовок шахтеров в 1989 г. Если ведущей идеей забастовок 1989 г. была идея улучшения жизни шахтеров через преобразование системы управления, получения шахтами самостоятельности, то на «Судженской» основным лейтмотивом стало просто выживание коллектива, возвращение долгов по зарплате [Борисов, Бизюкова, Бурнышев 1995, с. 62].

Симптоматичен вывод авторов о роли забастовок в повышении политической составляющей статуса. Забастовочная борьба, протекающая в рамках закона, ни к чему не приводит. Поэтому шахтерам в будущем не остается ничего иного, как переходить к незаконным и откровенно экстремистским мерам, например взрывам нефтепровода или шикарных особняков [Там же, с. 68].

Все же забастовочная практика выработала и эффективные формы протеста шахтеров, такие как подземная забастовка. Невыход рабочих из шахты рассматривался как идеальная форма протеста потому, что позволял, не входя в сферу действия закона о трудовых конфликтах, не создавая забастовочного комитета и не выдвигая определенного пакета требований, эффективно добиваться погашения невыплат по зарплате — главного и по сути единственного требования шахтеров. Такого рода забастовки заканчивались всегда победой бастующих, поскольку высок был их демонстрационный эффект, вызывавший резонанс в общественном мнении, и не менее действенными оказывались организационно-технологические последствия для шахты: предприятие вынужденно останавливало свою работу [Бизюков 1995, с. 45—47].

К числу работ, давших обобщающий анализ социальной ситуации и протестного поведения шахтеров на данном этапе, следует отнести статью И. Климова, в которой рассматривается процесс становления субъектности шахтеров в «рельсовой войне» 1998 г. [Климов 1999]. Под социальной субъектностью шахтеров автор понимает способность самостоятельно осознать свои интересы, сформулировать их в виде требований, провести мобилизацию, скоординировать свои действия и поддержать друг друга. Основной исследовательский вопрос: насколько самостоятельными оказались шахтеры в своей протестной мобилизации, не являлись ли они объектом манипуляции со стороны других агентов, вовлеченных в рельсовую войну (федеральных и местных властей, политических партий, директорского корпуса, профсоюзов, СМИ, криминалитета)? На основе опроса главных редакторов и ведущих аналитиков региональных печатных изданий, а также данных общероссийских опросов автор приходит к выводу, что шахтеры остаются наиболее массовой и сплоченной профессиональной группой, создавшей образец стратегии разрешения социально-трудовых конфликтов. По уровню сплоченности и мобилизованности между шахтерами и всеми остальными группами рабочих по-прежнему существует большая социальная дистанция. Между тем шахтеры начала и конца 1990-х годов также весьма различаются. В начале 1990-х годов демократические перемены в их представлениях связывались с изменением собственного статуса на предприятиях и ростом материального благополучия. Однако спустя несколько лет оказалось, что реформы не принесли ожидаемых результатов, полновластным хозяином оказался директорский корпус, а не трудовые коллективы.

Сведение требований шахтеров исключительно к защите непосредственных экономических интересов, осознание катастрофизма своего положения и условий повседневной жизни, неприятие происходящих в стране перемен (в том числе и реструктуризации угольной промышленности) рассматриваются как комплекс труднейших социально-экономических проблем угольной отрасли и шахтерских городов [Крутой... 1999]. Примечательно, что удручающая картина экономического положения и условий повседневной жизни шахтеров во второй половине 1990-х годов представлена в работе исследовательского коллектива под руководством Л. Гордона. Шахтеры здесь не только авангард рабочего демократического движения, но и люди, уверенные в личном успехе за счет реформ [Гордон, Груздева, Комаровский 1992].

Ярко и образно и вместе с тем детально и монографично раскрывается эволюция шахтерского движения на примере Воркуты в работе В. Ильина [Ильин 1998]. От зарождения шахтерского движения Воркуты на основе мелких акций протеста в 1989—1991 гг., названного автором романтическим периодом бури и натиска, до короткого периода шахтерского либерализма, позволившего на основе синтеза максимальной экономической свободы шахт с административно поддерживаемой системой цен на внутреннем рынке на короткое время ощутить преимущества такой свободы, а затем с освобождением цен на уголь к реальному осознанию неконкурентоспособности продукции шахт Воркуты и как следствие откату от либерализма и обратных ему лозунгов национализации промышленности, «стучанию касками» на Горбатом мосту у Дома правительства (с июня по октябрь 1998 г.) — таков путь рабочего движения Воркуты, которое было использовано новой элитой в целях завоевания власти. После выполнения своей

разрушительной роли шахтеры оказались в классе обездоленных, вынужденных бороться за своевременную выдачу мизерной зарплаты людей.

Действительно, шахтеры конца 1990-х годов оказались заложниками своей политической активности начала 1990-х годов.

И все же большинство рабочих выбирали другие пути вживания в новый мир социальных отношений и строились они не на протесте, а на привычных для них способах: налаживание преимущественно неформальных отношений со своим руководством, поиск дополнительно оплачиваемой работы либо вовсе уход с предприятия в другие сферы занятости.

Неформальные взаимоотношения были в немалой степени развиты и на советских предприятиях, однако при всех их многочисленных проявлениях — блате, явном патернализме во взаимоотношениях руководства-подчинения — они носили вспомогательный характер, «работали» на достижение конечной цели всей организации. Поэтому такие взаимоотношения более правильно называть внеформальными, т. е. возникающими наряду с формальными, а не вместо них.

В постсоветское время неформальные отношения стали пронизывать все функциональные связи и взаимодействия на производстве. За счет них стали обеспечиваться (по результатам исследований) и ритм и результаты производства [Алашеев 1995, с. 12—18]. Такие отношения удобны и полезны как для рабочих, так и для их руководителей. Они соответствуют привычной для них модели патернализма, в основе которой система взаимных уступок и зависимостей. Неформальные отношения на производстве стали одним из актуальных и долговременных предметов социологических исследований. Выделяются их типы, рассматривается процесс их эволюции как переход от единичных нарушений к системе зависимостей, а от них к устоявшимся нормам [Алашеев 1995, с. 18]. Доминирование неформальных связей и норм над принципами формально-правовой организации труда отмечается в большинстве социологических исследований анализируемого периода [Предприятие и рынок... 1997, с. 60—140]. Делаются выводы, что такого рода отношения усиливают власть руководителей, поскольку, таким образом, открывается возможность для личного произвола, установления персональных привилегий или лишения их [Шершнева, Фельдхоф 1999, с. 75]. Отмечается, что важнейшим следствием системы персональной зависимости являются разобщенность и отсутствие солидарности рабочих в их отношениях с руководством [Там же, с. 76]. Установлено, что наиболее остро и болезненно воспринимают факт своей зависимости в труде и прежде всего в размере заработка от взаимоотношений с руководством наиболее квалифицированные и опытные рабочие частного предприятия [Патрушев, Бессокирная, Темницкий 1998, с. 39]. Исследования на крупных предприятиях военно-промышленного комплекса выявили и другую сторону неформальности и привели к выводу, что благодаря неформальным отношениям удалось противостоять негативным последствиям приватизации, сохранить традиционные типы взаимодействий, которые можно назвать человеческими. Сохранилось доминирующее у большинства рабочих качество — равнодушие к своей работе, которое позволяет делать свое дело в таких условиях, при которых на Западе никто не работает [Алашеев 1997, с. 181—182].

В целом неформальные взаимоотношения на производстве в рассматриваемый период укрепились настолько, что стали данностью большинства предприятий, с которой нужно считаться, а не спешить преодолевать.

К середине 1990-х годов на рынке труда сформировался новый феномен — вторичная занятость, в которую была вовлечена почти четверть промышленных рабочих [Патрушев, Караханова, Темницкий 1996]. В последующие годы произошел спад вторичной занятости и в середине 1998 г. в ней участвовали 16 % квалифицированных рабочих [Работающее... 1998, с. 90]. Какие социальные группы рабочих оказались вовлеченными во вторичную занятость? Помогла ли она упрочить им свое положение в условиях нестабильной занятости, укрепить статус? Эти вопросы вызвали большой исследовательский интерес. На основе разных данных и методов анализа были сделаны неоднозначные выводы о роли нового феномена на формирующемся рынке труда. Все же большинство исследователей сходятся в одном: наличие дополнительной работы в большей мере характерно для наиболее «сильных», конкурентоспособных и мобильных групп на рынке труда [Клопов 1997, с. 38]. Среди рабочих — это молодые и квалифицированные работники, получающие высокую оплату по основному месту работы. В отличие от других профессиональных групп вторичнозанятых рабочие стремятся получить приработок, как правило, на основном месте работы. Только от дополнительной работы имеющие ее 52 % рабочих обследованных московских предприятий получали в 1993—1994 гг. до 25 % общего семейного дохода, а остальные еще больше [Патрушев, Темницкий 1995, с. 16]. Углубленный анализ показал, что наличие дополнительной работы на своем предприятии в отличие от занятости на других и самозанятости не ухудшает показателей отношения к труду [Темницкий, Бессокирная 1999, с. 38—39].

Одним из последствий вторичной занятости становится рост социальной дифференциации в рабочей среде, поскольку такая занятость способствует перераспределению и без того скудного рынка труда в пользу более «продвинутых» групп рабочих [Там же, с. 37].

Насколько вообще оказался дифференцированным рабочий класс в ходе реформ? По этому вопросу делаются противоречивые выводы. Одни исследователи отмечают возрастание однородности, указывая, что этому способствовало увольнение резервных рабочих, пьяниц, прогульщиков, нарушителей трудовой дисциплины в ходе массовых сокращений, с одной стороны, и уход наиболее работоспособных, молодых квалифицированных кадров в частный сектор — с другой [Борисов, Козина 1994, с. 22—23]. Ряд исследователей подчеркивают произошедшее увеличение разрыва в зарплатах, привилегиях и гарантиях занятости рабочих. Относительно привилегированные слои рабочих приобретают при этом черты элитности и «кастовости». В новых условиях, когда утратило свое значение обучение на рабочем месте, наставничество, возрастает дифференцирующая роль незаменимости работника [Монусова 1998, с. 211—212].

Однако в целом, если исходить из того, что доля «незаменимых» рабочих составляет по данным того же автора 5—10 % от их общей численности и даже, если учитывать дифференцирующую роль таких факторов, как разрыв в размере заработка, составляющий в среднем два раза, и наличие вторичной занятости у 10—15 % рабочих, скорее следует согласиться с выводами об усилении социальной однородности рабочих, занятых на промышленных предприятиях. Помимо

указанных этому способствуют традиционно устойчивые факторы, такие как абсолютное преобладание рабочих средней квалификации (более ...) [Толстиков 1994, с. 20], возрастание однородности рабочих из-за продолжающегося старение рабочей силы.

Некоторое усиление дифференцирующей роли зарплаток состоялось в основном не за счет более интенсивного и качественного труда одних и отставания других рабочих, а преимущественно под влиянием внеэкономических факторов. Выявлены новые опасные тенденции в политике оплаты труда. Дифференциация заработной платы среди рабочих повышается в основном за счет изменения в ее структуре — снижения в тарифной части и увеличения премиальной. Порядок выплаты премий не имеет твердых оснований, произволен и служит средством демонстрации власти линейных руководителей. На практике это способствует укреплению авторитаризма руководства, неформальных рычагов воздействия на рабочих [Донова, Веденеева 1995, с. 26—27].

В целом такие тенденции в регулировании зарплатой рабочих вполне соответствуют модели патерналистских отношений, которая вряд ли может способствовать повышению солидарности рабочих как форме противостояния администрации. В результате произошедших изменений за первые пять лет реформ на приватизированных промышленных предприятиях остались преимущественно средние по квалификации и отношению к труду рабочие. Нельзя не согласиться с выводом В. Толстикова, что рабочие без высокой квалификации, без профессиональной гордости, достоинства рано или поздно становятся социальными иждивенцами, зависящими от подачек начальства [Толстиков 1994, с. 20].

В этих условиях вполне обоснованным выглядит обращение ряда авторов к изучению бедственного положения рабочих, а не выявлению форм их трудовой активности.

Безрадостная картина положения рабочих на ряде крупных приватизированных предприятий Санкт-Петербурга была обрисована Б. Максимовым. Резкое ухудшение как в объективном плане, так и в субъективном восприятии условий труда, оценка рабочими своего материального положения как тяжелого и ухудшающегося, развал системы повышения квалификации и профессионального роста, угроза увольнения, висящая над каждым рабочим, — все это способствует укреплению состояния психологической подавленности, разрушению социального статуса группы. Делается вывод, что рабочие как социальная группа перестали быть сколько-нибудь значимым субъектом в процессе принятия решений по производственным и иным вопросам [Максимов 1999].

Как же соотносятся положение рабочих, сложившееся к середине 1990-х годов, и проблемы повышения их солидарности? Какие формы и типы солидарности российских рабочих стали возможными в новых условиях? Эти и другие вопросы рассматривались в коллективной монографии известных российских исследователей под руководством В. Ядова. Выводы, к которым пришли авторы, свидетельствуют о решающей роли социальных структур на предприятии. Рабочие предприятия, больше приближенного к рыночным реалиям, демонстрируют соответствующую модель солидаризации (наемные работники против хозяев производства), а на предприятии, где сильны традиции советского типа, придерживаются модели — трудовой коллектив вместе с администрацией. Но и

в том и другом случае многое сегодня зависит от индивидуально-личностного ресурса работника — его запаса прочности и способности адаптироваться к меняющимся условиям современного бытия [Солидаризация... 1998].

Поиск факторов преодоления пассивности рабочих, новых, адекватных рыночным моделям форм трудового поведения, условий для укрепления позитивной солидарности приводит исследователей к необходимости выявления воспроизводимых на разных этапах рыночных преобразований устойчивых культурных практик. Основанием такого поиска является обращение к проблемам трудовой культуры российских рабочих. Детально изучается трудовая культура русских рабочих в контексте современных технологий. На основе исследования личностных качеств работника, отношений в трудовом коллективе и с руководством, трудовой мотивации делаются выводы о наличии среди русских рабочих достаточно представительной группы, готовой к работе в новых технологических условиях, но также и о необходимости сознательного использования и коррекции со стороны российского менеджмента фундаментальных черт русской трудовой культуры [Перепелкин 1994]. Обращение к исследованию социокультурных стереотипов и ценностей, характерных для периода социализма и продолжающих оказывать влияние в постсоветский период: коллективизма, патернализма, социальной справедливости, привело к выводу, что «вместо нереальной задачи преодоления патернализма тактика реформы должна предусматривать включение патерналистских ориентаций в формируемую систему ценностей массового сознания» [Лапыгин, Эйдельман 1996, с. 102].

Наиболее выраженным и плодотворным по результатам исследований оказалось обращение к теме трудовой культуры российских работников у Е. Шершневой и Ю. Фельдхофф. Поставив цель — «нащупать опытным путем личностные, институциональные и организационные предпосылки взаимной адаптации культуры труда и рыночных реформ», авторы провели культурологический анализ трудовых отношений на трех промышленных предприятиях Петербурга: государственном, частном и совместном [Шершнева, Фельдхофф 1999, с. 8—14]. В результате анализа выяснилось, что рабочая сила в России не является гомогенной. Выявились две противоположные тенденции: одна из них состоит в воспроизведении традиционных отношений и препятствует тем самым развитию рыночных отношений, другая — в следовании рационально экономическим целям, тем самым принимающая и развивающая рыночные отношения. За этими тенденциями стоят две противоположные группы работников: традиционалисты и рационалисты. В обе группы могут входить как рабочие высокой квалификации, так и низкой, а также руководители и администрация предприятий. Задача, по мнению авторов, состоит не в том, чтобы вытеснить традиционалистов из сферы общественного производства, а адаптировать их к рыночным реформам.

Итак, изменения в отношениях собственности на данном этапе рассеяли иллюзии рабочих о возможности если не стать акционерами предприятий с гарантированными и ощутимыми дивидендами, то хотя бы зарабатывать без ограничения. Вместо этого рабочие столкнулись с массовыми невыплатами скромного заработка и усилением зависимости от новых собственников и администрации своих предприятий. Не стали рабочие и эффективными собственниками своей рабочей силы. Свобода труда, отразившаяся прежде всего в

росте вторичной занятости и самозанятости, некоторое усиление дифференцированности в размерах заработка способствовали росту самостоятельности, мобильности и партнерских ориентаций небольшой, примерно 1/5 части рабочих [Темницкий, Бессокирная 1999, с. 37—38]. В том, что большинство рабочих не обрело на данном этапе статуса наемных работников, определяющую роль сыграли воспроизведенные в новых условиях старые образцы трудовой культуры. Доминирование неформальных связей и норм в обеспечении организации и результатов труда, усиление патерналистских ожиданий рабочих и укрепление авторитарных начал в управлении стали мощным заслоном на пути формирования наемного работника рыночного типа.

2000—2005 гг. Время устоявшейся адаптации к изменившимся условиям труда и жизни

Тема социальной адаптации рабочих являлась актуальной на всем протяжении реформ, но именно к 2000 г. стало возможным утверждать не только об адаптации на уровне выживания, но и о некоторой достигнутой стабильности, достижении относительного материального благополучия. Основными составляющими социальной адаптации рабочих стали занятость на успешных частных предприятиях в качестве «чисто» наемных работников, изменения в принявшем по существу инструментальный характер отношении к труду, включенность во вторичную занятость, работа на земельных участках.

Внимание социологов в этот период было привлечено не столько к реакциям рабочих на различные рыночные нововведения, сколько к выявлению структурных компонентов в их трудовом поведении, мотивации, отношениях с руководством и коллективных протестных действиях. Менее заметными стали публикации на основе единичных исследований на отдельных предприятиях. Все больше исследований стало основываться на анализе динамики изменений в экономическом положении, трудовом поведении, мотивов и ценностей труда рабочих за 1990-е годы. Это позволило перейти к выявлению более или менее успешных стратегий в адаптации рабочих к рыночным реформам, структуры мотивации труда, определению места, роли и задач рабочего класса в процессах модернизации России.

Так, на основе анализа соотношения двух основных способов адаптации рабочих (ориентации на вторичную занятость и работу на земельных участках) были выявлены четыре стратегии трудового поведения рабочих: новаторская, смешанная, традиционная и пассивная. Новаторская стратегия, в основе которой ориентация на вторичную занятость и отказ от работы на садово-огородных участках и даже желания его иметь, максимально приближает рабочих к рыночным моделям трудового поведения, но уступает по эффективности в российских условиях смешанной стратегии, которая строится как на вторичной занятости, так и на работе в огороде [Бессокирная, Темницкий 2000, с. 120; Бессокирная 2005].

Анализ изменений в мотивации труда работников за 1991—1999 гг. привел к выводу, что мотивация к эффективному труду отличается неустойчивой структурой, причем за период экономических реформ не отмечено значимого

усиления мотивации в труде рабочих. Устойчивую мотивационную структуру приобрели ориентации рабочих, основанные на патерналистских ожиданиях. Удельный вес работников с такой мотивацией не только не снижается, но даже несколько увеличивается [Чайковская, Эйдельман 2000]. Более широкий подход к проблеме мотивации труда и повседневных ценностей рабочих и детальный анализ их динамики за 1990-е годы позволил зафиксировать определенные изменения. Среди ценностей повседневной жизни рабочих первое место занимает семья, которой существенно уступает ценность труда на предприятиях. К числу основных тенденций изменений в мотивации труда рабочих отводят: 1) гипертрофированный рост мотива заработка; 2) появление и устойчивое закрепление на втором месте нового мотива — «гарантии занятости» [Патрушев, Бессокирная 2003, с. 83]. Однако из-за невозможности реального насыщения для большинства мотивы заработка и материального благополучия при их постоянной артикуляции посредством различных каналов коммуникации стали в настоящее время такими же идеологемами, как самооценność труда и интересная работа в советский период [Попова, Бессокирная 2005].

Особенности состоявшейся адаптации рабочих к новым условиям труда позволили выявить сравнительный анализ изменений в отношении к труду рабочих за последнюю четверть XX в. [Бессокирная, Темницкий, 2003]. Сравнивались ответы рабочих (отдельно молодых до 30 лет и старше) на сопоставимые вопросы четырех исследований разных лет анализируемого периода (1976—2000). Проведенный анализ позволяет утверждать, что адаптация состоялась преимущественно за счет того, что трудовая деятельность стала инструментальной ценностью (наиболее значимыми стали мотив заработка и гарантий занятости). Причем структура мотивов труда рабочих старше 30 лет не имеет существенных отличий от молодежной мотивации труда. Условия труда рабочих, прежде всего санитарно—гигиенические, резко ухудшились, однако рабочие с этим мирятся, что обусловлено опять же ростом притязаний к размеру его оплаты и не меньше — к стабильности самой работы. Таким образом, рабочие адаптируются к неудовлетворительным условиям труда, готовы поступиться ими ради сносной зарплаты. Взаимоотношения с руководством, которые в советские годы были малосущественным фактором производственной ситуации, стали в настоящее время одним из ключевых условий «нормальной работы», что проявилось в росте притязаний как молодых, так и рабочих более старшего возраста к взаимоотношениям со своими руководителями.

Проведенные в последнее время исследования показали, что высокий уровень удовлетворенности взаимоотношениями с руководством у большей части рабочих складывается на основе патерналистских ориентаций [Темницкий 2002б, с. 91]. Вместе с тем выявлена положительная динамика роста партнерских ориентаций рабочих на взаимоотношения с руководством, отражающаяся во все большем неприятии рабочими вмешательства руководства выполнение профессиональных обязанностей, преобладании норм деловых отношений с руководителями над дружескими и доверительными. Однако в большей мере это происходит на вербальном уровне. В реальности власть непосредственного начальника и готовность ей подчиняться в последнее время еще больше укрепились [Темницкий 2004, с. 35]. В новых условиях старые ценности не только не утратили свое значение, но и приобрели новый «вес». Так, было установлено,

что чем сильнее у рабочих снижались оценки справедливости оплаты труда, тем более значимое место она занимала в структуре удовлетворенности размером заработка и в трудовом поведении в целом [Темницкий 2005, с. 87].

Отношения с руководством, построенные преимущественно на патерналистских ожиданиях рабочих, можно рассматривать как важный фактор состоявшейся адаптации рабочих к новым условиям труда. Вряд ли можно назвать такую адаптацию успешной и стратегически эффективной как для менеджмента, так и самих рабочих. Однако это та социокультурная реальность в трудовых отношениях, с которой невозможно не считаться. Вполне закономерно, что проблемы трудовых взаимоотношений на предприятии вошли в число наиболее распространенных в социологических исследованиях анализируемого периода.

Основным предметом в изучении трудовых отношений на предприятии остались, как и в предыдущий период, — неформальные практики. Начал осуществляться подход к рассмотрению данных практик с позиций их системной встроенности в трудовые отношения на предприятии. Так, К. Клеман вводит понятие «неформальная структура трудовых отношений», предполагающее при его уточнении выделение всех ее неформальных составляющих: в организации и оплате труда, использовании рабочего времени, в правилах приема на работу и увольнениях и др. Выделяются позитивные и негативные последствия структуры неформальности. К числу позитивных проявлений автор относит формирующиеся благодаря неформальности свойства пластичности и гибкости в труде, способствующие продвижению вперед, к «раскрепощению рабочих» и даже к глобальному капитализму. Отмечается, что главный козырь рабочих — не столько их формальная квалификация, сколько умения, навыки, изобретательность, помогающие преодолеть изношенность оборудования и неритмичность процесса производства. Рабочие получают определенные ресурсы, но при этом оказываются в нестабильном и уязвимом положении, т. к. вынуждены отказаться от формальных минимальных гарантий и защиты. Неформальная сфера деятельности рабочих ослабляет их готовность к коллективным действиям и сопротивлению. Извлекая какую-то выгоду из неформальных практик, они предпочитают индивидуальные способы приспособления — коллективной борьбе [Клеман 2003].

Господствующие в сфере трудовых отношений неформальные правила и нормы стали рассматриваться как социальный амортизатор рыночных трансформаций. Однако придавая трудовым отношениям исключительную степень пластичности, гася всевозможные шоки, они не могли стать проводником структурных сдвигов, способствовали «адаптации без реструктуризации» [Канелюшников 2001, с. 156].

Повышенные акценты социологов на неформальных сторонах труда приводили к попыткам построить новый механизм эффективной мотивации труда на основе взаимоувязки таких социокультурных традиций в трудовом поведении российских рабочих как мелкое воровство, круговая порука и по—особому, понимаемого ими чувства справедливости. В этом механизме преобладающую роль играет не величина зарплаты, а стремление заслужить льготы на основе инструментального принципа «будь как все и следуй за лидером» [Захаров 2001].

Возможно, что в условиях господства неформальности в трудовых отношениях, ничего не остается, как пытаться использовать ее в менеджменте, но все

же в большей мере заслуживают признания попытки исследователей найти оптимум в соотношениях между формальными и неформальными правилами игры. Такое комплексное исследование было проведено коллективом исследователей под руководством В. Ядова на пяти машиностроительных предприятиях России. Исследование подтвердило данные многочисленных предыдущих исследований о явном преобладании неформальных правил и практик над предписанными какими — либо документами. Неформальность трудовых отношений охватывает все сферы функционирования предприятий и тем в большей мере, чем хуже их экономическое положение.

Были сделаны выводы, что в сложившихся условиях тотальная формализация трудовых отношений неконструктивна, практически невозможна и нецелесообразна. Необходимо все же устранить те проявления неформальности, которые работают против эффективности производства. Основными рычагами устранения негативных проявлений неформальности были названы: проведение всеобщей аттестации рабочих мест, четкая регламентация порядка оплаты труда, использование, а не устранение коллективистских отношений на предприятии, создание эффективных представительных органов наемных работников [Становление... 2004].

В целом господство неформальности в трудовых отношениях на предприятии во все годы проводимых реформ явилось важным фактором смягчения трансформационных процессов, снижения их негативных последствий и тем самым способствовало адаптации рабочих к новым условиям более привычными для них способами соглашательского, а не протестного характера.

И вместе с тем в начале XXI в. вновь возобновилась дискуссия о рабочем классе как важнейшей потенциальной силе, способной приостановить негативные процессы в российском обществе. Исследователей волнует, что «рабочие вступили в новый век не слишком радвыми учениками своих учителей, давших им уроки стачечной борьбы» [Трушков 2002, с. 50].

Тема протестной активности рабочих получила у социологов еще больший размах, чем в предыдущий период. В ее разработке также можно заметить очевидное приращение в сторону большей структурированности, систематизации и обобщений. Впервые за долгие годы были изданы четыре монографии, посвященные рабочему классу России [Рабочий... 2001, Рабочие... 2004, Максимов 2004, Булавка 2004], в 2001 г. была начата дискуссия по проблемам рабочих на страницах журнала «Социологические исследования», и за последующий небольшой период в журнале были опубликованы пять статей. Что нового появилось в методах социологического анализа проблем рабочего класса, какие новые выводы были получены?

Событием, давшим мощный толчок к изучению проблем протестного поведения рабочих, стал трудовой конфликт на Выборгском ЦБК в октябре 1999 г. Его описание и анализ были даны в нескольких публикациях [Бузгалин, Колганов, Рудык 2001, с. 125—126; Кацва 2002, с. 109—112; Булавка 2004, с. 95—110], однако наиболее социологически выверенный разбор состоялся, на наш взгляд, в работе Б. Максимова [Максимов 2001].

В статье излагаются не столько результаты наблюдений, констатация фактов и хронологии развития конфликта, сколько дается методологический и методический системный анализ. В работе выделяются и раскрываются по

их реальным действиям все социальные силы (субъекты) конфликта: наемные работники, рабочие, трудовой коллектив в целом, профсоюз, противостоящие им собственники, новые хозяева, различные ветви и органы власти, прокуратура, суды, судебные приставы, милиция, а также политические организации, отдельные политические деятели, СМИ и даже криминальные структуры. Автор придерживается классового подхода при рассмотрении конфликта, но при этом показывает, что его также можно назвать и трудовым, и «реформационным», и социокультурным, и даже криминальной разборкой. Раскрывается своеобразность предмета конфликта: наемные работники, а не собственники борются за сохранение не принадлежащего им предприятия, последние ведут дело к его развалу. Выявляются общие (кризис производства, ухудшение положения рабочих, социальная дифференциация, корпоративизм) и конкретные (появление и противостояние новых собственников и новых наемных работников, действие властей и криминала) предпосылки конфликта. Делается вывод, что тяжелое положение рабочих само по себе не служит прямым толчком к протесту, первостепенную роль играет организационное начало. На Выборгском ЦБК рабочими использовалась профсоюзная форма организации, что позволило придать конфликту легитимный характер.

Характеризуя методы и формы действий рабочих в конфликте, автор отмечает, что наряду с демонстрационно-просительными (митингами, пикетами, обращениями в органы власти), активно использовались уже подзабытые, но более действенные (рабочий контроль и рабочие дружины). Образованное в результате конфликта народное предприятие продемонстрировало возможности рабочих самостоятельно без новых собственников справляться с производственными задачами. Были выявлены некоторые заметные изменения к лучшему в отношении рабочих к труду (восприятие завода как своего и интенсивный, добросовестный труд). Однако задержки уже новой «своей» администрацией зарплаты подорвали веру рабочих в народное предприятие. Собственникам удалось вернуться на предприятие прежде всего за счет выплаты рабочим небольших сумм, в тысячу рублей «живых» денег. В итоге сопротивление рабочих было сломлено, но недовольство не исчезло, оно перешло в скрытую форму.

Что же мешает российским рабочим оставаться последовательными в отстаивании своих интересов, держаться до последнего при решении принципиальных для них проблем — вера в хорошее начальство, с которым можно договориться, отсутствие солидарности или объективные факторы: тяжелое экономическое положение, невысокий уровень квалификации и образования? Эти вопросы были затронуты в нескольких последующих публикациях социологов.

По мнению В. Трушкова, слабость рабочего класса России «на входе в XXI в.» определяется как объективными, так и субъективными факторами. Снижение численности квалифицированных и рост численности неквалифицированных рабочих, размер заработка на грани физиологического выживания, рост безработицы, сопровождаемые пассивностью, безразличием и покорностью, приводят к деградации рабочего класса. Ее укорителями стали: сложившаяся по причине крайне низкого заработка диктатура голода, родовая болезнь российских рабочих — мелкобуржуазность, воскресшая в 2000 г. вера в «хорошего царя». Примечательно, что анализ положения рабочих построен В. Трушковым исключительно на данных Госкомстата, взятых в динамике за 1990—1999 гг. Единственным

выходом из создавшегося положения автор считает развитие активности рабочего класса в борьбе за собственные интересы на основе укрепления классовой солидарности [Трушков 2002].

Развернутое усиление и некоторая корректировка выводов В. Трушкова были даны в двух публикациях Б. Максимова, посвященных рабочему классу. Одна из них явилась прямым ответом на статью В. Трушкова и также преимущественно опирается на данные Госкомстата [Максимов 2003]. Б. Максимов решительно не соглашается с мнением В. Трушкова об обуржуазивании рабочего класса. Даже подавшись в продавцы, в мелкие бизнесмены, рабочие, по мнению Б. Максимова, не становились мелкими буржуа по положению и не усваивали буржуазную психологию. В статье содержатся важные дополнения для понимания процессов мобильности рабочих. Процесс сокращения рабочих в 1990-е годы привел, по мнению автора, к обратному от ожидаемого результату. Отсутствие загрузки, перспектив, падение зарплат, неуверенность в положении приводили к тому, что уходили сами наиболее полноценные рабочие, надеясь на заработки на предприятиях так называемой новой экономики. Нарушители дисциплины и рабочие, имеющие льготы, оставались, так как, считает Б. Максимов, они в силу своей зависимости от администрации были более удобными для патерналистских форм управления.

Актуальна постановка вопроса об обратимости процесса деградации рабочих в условиях нового дефицита на квалифицированные рабочие кадры. По мнению Б. Максимова, произошедшие потери оказались почти невозвратными. Молодежь не хочет идти не только в ПТУ, но и вообще в рабочие, из сокращенных возвращаются единицы, завоз иногородних сопряжен с большими сложностями.

Еще более развернутая картина положения, ориентаций и коллективных действий рабочих в период реформ дается в другой статье Б. Максимова [Максимов 2002]. В статье используются данные государственной статистики за 1992—2000 гг., всероссийских и собственных социологических исследований. Обобщая различные точки зрения на роль современного рабочего движения, автор делает очень важный вывод. Вне зависимости от того, считаются ли задачи рабочего движения на сегодня исчерпанными или столь же актуальными, как и раньше, все специалисты исходят из некой мессианской роли рабочего класса. Рабочему движению, по-прежнему отводится роль ведущей силы исторического развития, между тем, как справедливо отмечает автор, даже в соответствии с марксистской теорией рабочий класс осуществляет широкие изменения, действуя в своих интересах. На первом плане (добавим — при социологическом анализе в особенности) надо видеть актуальные интересы самих рабочих. Актуальность (неактуальность) рабочего движения при таком подходе, как считает автор, зависит в первую очередь от положения рабочих. Здесь бы следовало добавить: не только от положения, но и от ценностных ориентаций, сложившихся трудовых практик и образцов поведения рабочих.

Отмечая по результатам анализа изменений в заработной плате и условиях труда рабочих тяжесть их положения, называя их новыми униженными и бесправными бедными, автор все же соглашается, что к началу 2000 г. положение рабочих заметно улучшилось. Перестали быть массовыми задержки заработной платы. Проявившийся дефицит рабочих стал способствовать росту заработка определенной части рабочих за счет переработок.

Подмечено два важных мало пересекающихся направления в изменении сознания и поведения рабочих. Первое связано с ростом усвоения психологии чисто наемного работника в результате утраты их иллюзий относительно положения совладельцев предприятий, все большего отделения своих интересов от устремлений руководства, работодателей и собственников. Однако все большее осознание себя как наемных работников отражается не в готовности действовать коллективно, а в стремлении решать свои проблемы индивидуально, чаще всего через обращение к тому же руководству, от которого они же больше всего зависят. Возвращаясь в заключении статьи к проблемам рабочего движения, автор делает парадоксальный вывод о его современном становлении на основе роста индивидуализма, обособленности и раздробленности рабочих. В итоге продолжает укрепляться тенденция фактического снижения реальной социальной активности рабочих, что и признает автор в монографии, посвященной рабочим [Максимов 2004, с. 260].

Другое, во многом отличное от предыдущих авторов видение причин низкой способности рабочих к сопротивлению дается в статье В. Беленького [Беленький 2003]. Действующие стереотипы сознания современных российских рабочих автор рассматривает как специфический продукт специфического исторического процесса, подобного которому не было ни в одной стране. Основными социальными субъектами и пока еще основной производительной силой страны остаются трудовые коллективы. Явившись результатом исторического взаимодействия и трансформации общинности, артельности, пролетарской солидарности, коллективизм в условиях господства государственной и групповой собственности стал идеологией не борьбы, а сотрудничества рабочих со всеми другими социальными группами, нацеливающей прежде всего на труд. Автор делает вывод, что рыночные преобразования в России позволили ликвидировать экономическую основу производственных коллективов в промышленности, однако трудовые коллективы продолжают существовать и даже возникают на новых предприятиях. По данным наших исследований, принципы трудового коллективизма воспроизводятся даже на новых частных предприятиях [Темницкий, Бессокирная 1998]. Именно в связи с нацеленностью рабочего класса на труд, с его коллективистскими ориентациями, с преобладанием привычного восприятия действительности и связаны, по мнению В. Беленького, низкая способность к сопротивлению, надежды на государство, на помощь предприятия, дирекции, поражающая иностранцев и социологов терпеливость.

Общепризнаваемой всеми исследователями тенденцией в изменении структуры рабочего класса является рост доли его средне- и низкоквалифицированной части. Это связано с разными факторами. Уже отмечалось, что многие высококвалифицированные рабочие ушли с промышленных предприятий в сферу услуг. Старые кадровые высококвалифицированные рабочие уходят на пенсию, а их нечем заменить, т. к. система профтехучилищ и повышения квалификации на производстве развалена. К этому следует добавить, что современные фирмы по экономическим соображениям предпочитают неквалифицированный труд квалифицированному.

Все это не могло не сказаться на статусных позициях рабочих на предприятиях и в обществе в целом. Все чаще исследователи отмечают бесправное положение рабочих, их социальную слабость и зависимость от произвола на-

чальства. Среди проблем, волнующих рабочих, на одно из первых мест выходит резкое возрастание авторитаризма заводского начальства [Булавка 2004, с. 78]. Директор шахты не стесняется называть рабочих быдлом [Кацва 2002, с. 99]. В наиболее откровенной форме произвол работодателей проявляется в условиях теневого рынка иностранных рабочих [Козина, Карелина, Металина 2005, с. 51]. В итоге промышленные рабочие оказались отброшенными на периферию социального мира, однако их положение и настроение формируют определенную устойчивость и воспроизводимость структуры повседневной жизни большинства жителей в городах, поселениях, созданных в свое время при заводах и фабриках [Лейбович, Шушкова 2005, с. 75—76].

Мысль о том, что рабочие, несмотря на резкое понижение своих статусных позиций, по-прежнему оказывают преобладающее влияние на общественное сознание и нормы по воспроизводству повседневной жизни в городах и городских поселках провинциальной России, получила своеобразное развитие в выводах Х. Мелина. Исследователь из Финляндии говорит об относительном увеличении российского рабочего класса после краха государственного социализма и особенно заметном увеличении доли неквалифицированных рабочих [Мелин 2000, с. 159]. Этот вывод был сделан на основе сравнительного анализа динамики изменения численности рабочих за 1991—1998 гг. по сравнению с изменениями в численности руководителей и специалистов. По подсчетам автора, около 70 % экономически активного населения принадлежит к рабочему классу. Другими словами, считает Х. Мелин, Россия пролетаризировалась. Реальность пролетаризации социальной структуры России автор подтверждает на основе выводов о существенном росте дифференциации доходов между руководителями и рабочими, об отчетливо классовом характере безработицы (среди рабочих она распространена намного больше, чем среди управленческих групп).

Необходимо также учитывать негативную динамику в квалификационной структуре российских рабочих. За период с 1994 по 2002 гг. доля квалифицированных и высококвалифицированных рабочих снизилась с 32,8 % до 25,6 % [Шкаратан 2004, с. 188].

Все это позволяет утверждать, что Россия по-прежнему остается обществом рабочего класса, но класса уже не имеющего ни экономических, ни политических, ни культурных ресурсов для перелома ситуации, вывода России на дорогу в рыночную информационную экономику или же возврата ее лоно перераспределительной экономики в пользу большинства. Рабочий класс России за годы реформ не превратился в класс эффективных наемных работников рыночного типа, не стал он и эффективным борцом за свои права. В большей мере в его трудовом и протестном поведении проявились те глубинные социокультурные черты, которые стояли у основания его зарождения и функционирования еще в Петровской России. Родовое пятно российского рабочего — его зависимость от начальства и отношение к этой зависимости как данности, наложило отпечаток как на практики трудового, так и протестного поведения. При сравнительном анализе эволюции проблемной области исследований по теме рабочих мы видим, как увеличивалось количество публикаций и укреплялись выводы о росте неформальности в структуре трудовых отношений и одновременно снижалось внимание к проблемам участия рабочих в собственности (Табл. 1). За годы реформ российские рабочие, по сути, были отрешены от даже минимального

(на уровне владения акциями) участия в собственности своих предприятий. За период с 1994 по 2004 гг. доля акционеров среди квалифицированных рабочих сократилась более чем в семь раз (с 32 % до 5 %)⁴. Однако какого—либо значимого сожаления или сопротивления по поводу данного процесса рабочие не проявляют. В своем большинстве рабочие сделали вывод, что приватизация — это очередной обман, и, смирившись с этим, обратились к проверенным временем практикам адаптации, в которых преобладающее значение, как было показано из обзора, имеют патерналистские ожидания и притязания, неформальные связи и отношения.

Итак, преобладание структурных компонентов над динамичными в предметной области исследований темы рабочих стало после 2000 г. вполне очевидным.

Проблемная область исследований первого этапа подчеркивала устремленность большинства рабочих и одновременно их объективную неготовность к рынку. В целом, с некоторыми погрешностями данный этап можно обозначить как движение *к рынку* в его идеально выраженной модели — рынку свободной конкуренции. И направленность трудового поведения и протестная активность большинства рабочих были пронизаны верой, что с переходом к рынку жизнь улучшится. На втором этапе основные исследовательские вопросы были связаны с выявлением первых изменений в сознании, в трудовом и протестном поведении рабочих под влиянием факторов рынка. Поэтому вполне обоснованно утверждать, что рабочие впервые по-настоящему почувствовали, что значит оказаться в *стихийном рынке*. На третьем этапе доминировали попытки выявить устойчивые структурные элементы в трудовом и протестном поведении. Сила неформальных норм и традиций оказалась (по данным многочисленных исследований) настолько высокой, что под их влиянием произошло и происходит вытеснение рыночных принципов функционирования и регулирования трудового поведения, откат от классических форм протестной борьбы рабочих. Поэтому данный этап впору назвать «тихим» *бегством от рынка*.

Таким образом, рабочий класс России за годы реформ стал еще более экономически зависимым от работодателей и своего непосредственного руководства, технически и квалификационно отсталым, психологически подавленным, однако его положение и практики трудового и протестного поведения — это положение и практики по-прежнему самой большой социальной группы занятых в экономике. Более того, любые проявления экономического роста повышают спрос на рабочие руки, но при отсутствии внятной государственной политики по отношению к проблемам становления адекватного рынку рабочего класса, использовании собственниками предприятий и менеджментом практик управления, характерных для этапа раннего капитализма, плохое положение и социальное самочувствие рабочих будут лишь отдалять Россию от предоставляемых ситуацией и временем новых, перспективных возможностей для продвижения по пути к цивилизованному обществу.

⁴ Рассчитано по массивам данных RLMS.

Таблица 1. Основные проблемы исследований по теме рабочих на разных этапах

Годы исследований		
1990—1993	1994—1999	2000—2004
Кризис труда	Отношения собственности	Социальная адаптация
Уравнительность в оплате труда	Изменения статуса	Стратегии трудового поведения
Удовлетворенность условиями труда	Шахтерские забастовки	Структура мотивации труда
Люмпенизация рабочих	Неформальные взаимоотношения	Соотношение советского и постсоветского в отношении к труду
Отношения собственности	Вторичная занятость	Неформальная структура трудовых взаимоотношений
Новые притязания рабочих	Социальная дифференциация	Соотношение формального и неформального в трудовых отношениях
Рабочее движение	Бедственное положение	Традиции трудовой культуры
Забастовочная активность	Солидарность рабочих	Проблемы классовой солидарности
Адаптационные стратегии	Трудовая культура	Место рабочего класса в структуре российского общества
К рынку свободной конкуренции	В стихийном рынке	«Тихое» бегство от рынка

Литература

- Алашеев С.Ю.* Неформальные отношения в процессах производства: взгляд изнутри // Социологические исследования. 1995. № 2.
- Алашеев С.Ю.* О любви особого рода и специфике советского производства // Социологический журнал. 1997. № 1/2.
- Барсукова С.Ю., Герчиков В.И.* Приватизация и трудовые отношения: от единого и общего — к частному и разному. Новосибирск: ИЭиОПП СО РАН, 1997.
- Беленький В.Х.* Рабочий класс как объект социологического анализа // Социологические исследования. 2003. № 1.
- Беляева И.Ф., Булычкина Г.К., Молоканова И.А.* Кризис труда и его социальные последствия // Изменения в мотивации труда в новых условиях. М.: НИИ труда, 1992.
- Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л.* Социальная адаптация рабочих в трансформирующемся обществе: основные положения программы и некоторые результаты исследования // Мир России. 2000. № 4.
- Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л.* Сопоставление статистик отношения к труду советских рабочих в 1960—1970-е годы и российских в 1990-е // Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учеб. пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003.
- Бессокирная Г.П.* Стратегии выживания рабочих // Социологические исследования. 2005. № 9.
- Бизюков П.В.* Подземная шахтерская забастовка (1994—1995) // Социологические исследования. 1995. № 10.
- Борисов В.А.* Самоорганизация рабочего движения // Социологические исследования. 1993. № 2.
- Борисов В.А., Бизюкова В.А., Бурнышев К.В.* Конфликт на угледобывающем предприятии // Социологические исследования. 1995. № 3.
- Борисов В.А., Козина И.М.* Об изменении статуса рабочих на предприятии // Социологические исследования. 1994. № 11.
- Бузгалин А.В., Колганов А.И., Рудык Э.Н.* Рабочее движение в России: новая фаза протеста // Рабочий класс в процессах модернизации России: исторический опыт. М.: Экономическая демократия, 2001.
- Булычкина Г.К.* Заработная плата в системе мотивов и стимулов труда // Мотивация и поведение человека в сфере труда. М.: НИИ труда, 1990.
- Булавка Л.А.* Нонконформизм. Социокультурный портрет рабочего протеста в современной России. М.: Эдиториал УРСС, 2004.
- Герчиков В.И.* Люмпенизация работника — тормоз на пути перехода к рынку: постановка проблемы // Социология труда в новых условиях. Самара: Изд-во Самарского гос. ун-та, 1993.
- Гимпельсон В.Е., Магун В.С.* В ожидании перемен (рабочие о ситуации на промышленных предприятиях) // Социологические исследования. 1990. № 1.
- Гимпельсон В.Е., Назимова А.К.* «Хозяин производства»: догма и реальность // Социологические исследования. 1991. № 8.
- Гордон Л.А., Груздева Е.Б., Комаровский В.В.* Шахтеры — 92: Социальное сознание и социальный облик рабочей элиты в постсоциалистической России. М.: Прогресс — Комплекс: Экопрос, 1993.
- Донова И.В., Веденеева В.Т.* Кто, кому, за что и сколько платит на приватизированном предприятии? // Социологические исследования. 1995. № 2.
- Заславская Т.И.* Структура современного российского общества // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1995. № 6.
- Захаров Н.Л.* Воровство и льготы в структуре трудового поведения // Социологические исследования. 2001. № 6.

- Ильин В.И. Власть и уголь: шахтерское движение Воркуты (1989—1998 годы). Сыктывкар: Сыктывкарский ун-т, ИСИТО, 1998.
- Кабалина В., Кларк С. Новый частный сектор: занятость и трудовые отношения // Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям переходной экономики России / Под ред. В. Кабалиной и С. Кларка. М.: РОССПЭН, 1999.
- Кацва А.М. Социально—трудовые конфликты в современной России: истоки, проблемы и современность. М.; СПб.: Летний сад, 2002.
- Капелюшников Р.И. Российский рынок труда. Адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001.
- Клеман К. Неформальные практики российских рабочих // Социологические исследования. 2003. № 5.
- Климов И.А. Шахтеры «в рельсовой войне»: субъект социального действия или объект манипуляции? // Мир России. 1999. № 3.
- Клопов Э.В. Вторичная занятость как форма социально-трудовой мобильности // Социологические исследования. 1997. № 4.
- Козлов В.Д. Почему рабочие ограничивают выработку? // Социологические исследования. 1990. № 2.
- Козина И.М., Карелина М.В., Металина Т.А. Трудовые практики иностранных рабочих в России // Социологические исследования. 2005. № 3.
- Кравченко К.А. Шахтерские забастовки: проблемы исследования // Социологические исследования. 1995. № 10.
- Крутой пласт: Шахтерская жизнь на фоне реструктуризации отрасли и общероссийских перемен. М.: Комплекс—Прогресс, 1999.
- Лапыгин Ю.Н., Эйдельман Я.Л. Мотивация экономической деятельности в условиях российской реформы. М.: Наука, 1996.
- Лейбович О.Л., Шушкова Н.В. Промышленные рабочие на уральском заводе // Социологические исследования. 2005. № 6.
- Магун В.С., Гимпельсон В.Е. Стратегия адаптации рабочих на рынке труда // Социологические исследования. 1993. № 9.
- Максимов Б.И. Положение рабочих на приватизированных предприятиях // Социальные проблемы труда в современном обществе и вопросы совершенствования преподавания социологии труда в вузах. Материалы семинары 27—29 сентября 1997 г. СПб.: Наука, 1999.
- Максимов Б.И. Классовый конфликт на Выборгском ЦБК: наблюдения и анализ // Социологические исследования. 2001. № 1.
- Максимов Б.И. Рабочие в период реформ: положение, ориентации, коллективные действия // Мир России. 2002. № 3.
- Максимов Б.И. Рабочий класс, социология и статистика // Социологические исследования. 2003. № 1.
- Максимов Б.И. Рабочие в реформируемой России. 1990-е — начало 2000-х годов. СПб.: Наука, 2004.
- Мелин Х. На пути к обществу рабочего класса: российская классовая структура в 90-е годы // Мир России. 2000. № 2.
- Мирошниченко Н.С., Максимов В.И. Приватизация Кировского завода как процесс // Социологические исследования. 1994. № 1.
- Монусова Г.А. Промышленные рабочие в России: адаптация, дифференциация, мобильность // Социологический журнал. 1998. № 1/2.
- Наемный труд на переломных этапах развития экономики / Отв. ред. Р.И. Цвылев. М.: Эдиториал УРСС, 1999.
- Неймер Ю.Л. От кризиса общества к кризису труда // Социологические исследования. 1992. № 5.
- Патрушев В.Д., Темницкий А.Л. Собственность и отношение к труду // Социологические исследования. 1994. № 4.

- Патрушев В.Д., Темницкий А.Л.* Реальное поведение рабочих промышленности в сфере труда в период перехода к рыночным отношениям. М.: ИС РАН, 1995.
- Патрушев В.Д., Караханова Т.М., Темницкий А.Л.* Жизнь горожанина десять лет спустя: панельное обследование псковитян в 1986 и 1995 годах // Социологический журнал. 1996. № 1/2.
- Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л.* Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой // Социологические исследования. 1998. № 4.
- Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П.* Динамика основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда московских рабочих в 1990—е годы // Социологические исследования. 2003. № 5.
- Перепелкин Л.С.* Русские рабочие и современное производство (опыт изучения русской трудовой и управленческой культур в контексте современных технологий) // Мир России. 1994. № 2.
- Плинер Ю.Е., Корсаков А.В., Соболева О.А.* Патернализм как парадигма отношений на производстве (PRO и CONTRA) // Изменения в мотивации труда в новых условиях. М.: НИИ труда, 1992.
- Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период (Опыт монографических исследований 1989—1995 гг.) / Под ред. В.И. Кабалиной. М.: РОССПЭН, 1997.
- Попова И.М., Бессокирная Г.П.* Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990—е годы? (методология изучения, результаты и перспективы исследований) // Мир России. 2005. № 4.
- Рабочие в России: исторический опыт и современное положение / Под ред. Д.О. Чуракова. М.: Едиториал УРСС, 2004.
- Рабочий класс в процессах модернизации России: исторический опыт. М.: Экономическая демократия, 2001.
- Работающее население России: настроения и оценки (июль 1998) // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 1998. № 5.
- Самыгин С.И.* Социальные интересы и психологический облик рабочего класса России. Рн/Д.: Изд-во «Логос», 1992.
- Солидаризация в рабочей среде. Социальное и индивидуальное / Под ред. В.А. Ядова. М.: ИС РАН, 1998.
- Становление трудовых отношений в постсоветской России. М.: Академический Проект, 2004.
- Структура и уровни социологического знания: традиции и новые концепции (Интервью с В.А. Ядовым) // Социологические исследования. 2003. № 9.
- Темницкий А.Л.* Советские и постсоветские ориентации рабочих в трудовом поведении в 1990-е годы // Общество и социология: новые реалии и новые идеи. Труды Первого Всероссийского социологического конгресса «Общество и социология: новые реалии и новые идеи». Санкт-Петербург, 27—30 сентября 2000 года. СПб.: Социологическое общество им. М.М. Ковалевского, 2002а.
- Темницкий А.Л., Бессокирная Г.П.* Коллективистские трудовые отношения на новом частном предприятии // Социологический журнал. 1998. № 1/2.
- Темницкий А.Л., Бессокирная Г.П.* Вторичная занятость и ее социальные последствия // Социологические исследования. 1999. № 5.
- Темницкий А.Л.* Социокультурные факторы трудового поведения промышленных рабочих, 1990-е годы // Социологический журнал. 2002б. № 2.
- Темницкий А.Л.* Ориентации рабочих на патерналистские и партнерские отношения с руководством // Социологические исследования. 2004. № 6.
- Темницкий А.Л.* Справедливость в оплате труда как ценностная ориентация и фактор трудовой мотивации // Социологические исследования. 2005. № 5.

- Толстиков В.С.* Рабочий класс и тоталитаризм // Социологические исследования. 1994. № 1.
- Трошин К.Е.* Социально — политический конфликт в российском обществе: проблемы урегулирования (круглый стол) // Социологические исследования. 1999. № 3.
- Трудовые отношения на новом частном предприятии (социологический анализ данных трех исследований) / Отв. ред. А.Л. Темницкий. М.: ИС РАН, 2000.
- Трушков В.В.* Современный рабочий класс России в зеркале статистики // Социологические исследования. 2002. № 2.
- Чайковская Н., Эйдельман Я.* Трудовая мотивация работников промышленности: структура и динамика // Экономика и общество. 2000. № 11—12.
- Шкаратан О.И.* Российский порядок: вектор перемен. М.: ВИТА-Пресс, 2004.
- Шершнева Е.Л., Фельдхофф Ю.* Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб.: Петрополис, 1999.
- Burawoy M., Krotov P.* The Soviet Transition from Socialism to Capitalism: Worker Control and Economic Bargaining in the Wood Industry // American Sociological Review. 1992. Vol. 57, February.
- Clarke S., Fairbrother P., Burawoy M., Krotov P.* What about the Workers? Workers and the Transition to Capitalism: in Russia. London: Verso, 1993.

Приложение 1. Классификация публикаций по результатам конкретных социологических исследований рабочих на предприятиях (1990—2005 гг.)

Публикация	*Тип	*Годы	Объем выборки	Кол-во предпр.	Предметная область***
1. Гимпельсон, Магун 1990	А	1988—1989	415	2	УТ, ЗП, ОТ,
2. Козлов 1990	А	1987	180	1	ОТ
3. Гимпельсон, Назимова 1991	А	1989—1990	720	2	ОС, СП, ОТ, УТ
4. Неймер 1992	В	1990	1887	7	ОТ
5. Плинер, Корсаков, Соболева 1992	В	1991	*	2	ТК, ОТ
6. Борисов, 1993	А	1989	Case**	*	ПП
7. Магун, Гимпельсон 1993	А	1991	2132	*	ТП
8. Борисов, Козина 1994	А	1992—1993	Case	2	СП, ТВ, ОС
9. Мирошниченко, Максимов 1994	В	1992	Case	1	ОС, ОТ
10. Патрушев, Темницкий 1994	А	1993	450	3	ОС, ОТ
11. Алашеев 1995	В	1992	Case	2	ТВ
12. Бизюков 1995	Б	1994	Case	*	ПП
13. Донова, Веденева 1995	В	1992—1993	Case	2	ЗП, ТВ
14. Патрушев, Темницкий 1995	А	1990—1993/1994	925	7	ЗП, ОТ, УТ, ТВ
15. Борисов, Бизюкова, Бурнышев 1995	Б	1994	*	1	ПП
16. Патрушев, Бессокирная, Темницкий 1998	А	1996	230	1	ЗП, УТ, ТВ
17. Солидаризация... 1998	А	1996	Case	2	ТВ, ПП, СА
18. Шершнева, Фельдхофф 1998	В	1994—1995	Case	3	ТК, ТВ, ЗП
19. Темницкий, Бессокирная 1999	Б	1993—1994	465	3	ТП, ОТ, СП
20. Трудовые... 2000	Б	1993—1999	Case	1	ТВ, ТК, ОТ, ЗП
21. Чайковская, Эйдельман 2000	В	1991—1999	*ВА	*	ТП, ОТ
22. Бессокирная, Темницкий 2000	А	1999—2000	756	4	СА, ТП, ОТ
23. Захаров 2001	В	1998	Case	3	ТП, ТК
24. Максимов 2001	Б	1999	Case	1	ПП
25. Клеман 2003	А	2001	Case	*	ТВ
26. Патрушев, Бессокирная 2003	А	1990—2000	*ВА	*	ОТ, ТК.
27. Бессокирная, Темницкий 2003	А	1976—2000	*ВА	*	ОТ, УТ, ТВ
28. Становление... 2004	Б	2001—2002	Case	5	ТВ, СП, СА, ТК
29. Лейбович, Шушкова 2005	А	2001—2002	Case	1	ЗП, СП, ТК
30. Попова, Бессокирная 2005	А	1990—2000	*ВА	10	ОТ, УТ, ЗП

Примечания: * Тип — имеется ввиду тип публикации по классификации, данной в параграфе «Обобщенная характеристика выборки и анализируемых публикаций». *Годы — год проведения полевых исследований. *ВА — вторичный анализ. Кол-во предпр. — количество обследованных предприятий.

* нет указаний;

** Case-исследование по типу «Case-study».

*** Предметная область: ЗП — зарплата, ОТ — отношение к труду, УТ — удовлетворенность трудом, ОС — отношения собственности, ТП — трудовое поведение, ТВ- трудовые взаимоотношения, ТК — трудовая культура, СП — статусные позиции, СА — социальная адаптация, ПП — протестное поведение.