

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Б.И. Максимов

ТРУДОВЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ КАК СУБЪЕКТЫ ОБЩЕСТВЕННОЙ ЖИЗНИ: ДИНАМИКА ИЗМЕНЕНИЙ

Актуальность и проблемные вопросы

Так называемый переходный период в России — это время появления и становления новых, изменения или даже исчезновения существовавших прежде субъектов общественной жизни в различных ее сферах — производственной, экономической, социальной, политической.

Среди этих субъектов внимания исследователей заслуживают трудовые организации, именовавшиеся ранее трудовыми коллективами*. Особенно нас будет интересовать субъектность трудовых организаций в социальной сфере с точки зрения социального развития общества и удовлетворения потребностей работников. Как известно, в советский период трудовые коллективы находились в центре общественного внимания, по крайней мере, официального, большое значение придавалось социальным функциям производственных организаций. В последние десятилетия перед перестройкой на предприятиях существовала обширная практика социального планирования, составлявшая важную часть государственной социальной политики. Естественно, широко разрабатывалась — и в теоретическом, и в прикладном плане — проблематика социального развития трудовых коллективов.

С переходом к рыночной экономике, изменением форм собственности, другими трансформациями российского производства и общества, практика социального планирования прекратилась, общественное внимание к деятельности трудовых организаций резко снизилось, произошел массовый отход исследователей (в том числе и социологов) от данной проблематики. Что касается со-

* Трудовая организация рассматривается как разновидность социальной организации, представляющая собой совокупность работников, объединенных совместным трудом и связанными социально-трудовыми отношениями. Трудовой организации присущи также определенная иерархия и управление. Трудовая организация находится в органическом единстве с технической и экономической подсистемами общей социотехнической системы (предприятия, учреждения). Многие авторы используют понятие трудового коллектива, не оговаривая, что ему приписывались социалистические черты (единство целей, отсутствие противоположных интересов, товарищеская взаимопомощь, сотрудничество, забота о подъеме общественного производства и т.п.) [18, с. 351]. Употребляемое нами понятие трудовой организации носит нейтральный характер и приложимо к предприятиям любого типа.

Максимов Борис Иванович — кандидат философских наук, старший научный сотрудник Социологического института РАН, сектор социологии общественных движений.

Адрес: 198005, Санкт-Петербург, 7-я Красноармейская, 25/14, Социологический институт РАН.
Тел.: 316-17-56.

циологического аспекта проблемы, то в настоящее время разрабатываются преимущественно отдельные вопросы в рамках социологии труда или социологии организаций. В полном виде проблема социальной роли трудовых организаций, за редким исключением, не рассматривается и даже не ставится. Так, например, эта проблема практически отсутствует в курсе социологии организаций проф. В.В. Щербины [1], в монографиях, курсах по социологии труда, управлению персоналом, экономической социологии [2–6], даже в концепции индустриальных отношений В.Ю. Забродина [7]. Известный специалист по социологии производства В.И. Герчиков сводит все вопросы социального развития трудовых организаций к проблеме управления персоналом. Но даже при таком подходе в конкретном виде социальная роль трудовых организаций не сформулирована [8, с. 44–47].

Возникает вопрос: не значит ли это, что с разрушением советской идеологии и централизованной экономики трудовые организации переходят к «естественному состоянию», их прежние функции, прежде всего социальные, естественным образом отпадают и остается лишь субъектная деятельность в производственно-экономическом плане, а следовательно, перестает существовать и сама проблематика социальной роли трудовых организаций? На наш взгляд, необходимость анализа проблемы сохраняется, более того — ее актуальность для российского производства даже возросла.

Первым аргументом здесь является сохранение трудовыми организациями многих форм общественной, социальной деятельности: почти все акционированные предприятия сохраняют свою социальную инфраструктуру, а некоторые новые, уже сугубо рыночного характера, частные — стремятся создать свой социальный комплекс. Не исчезли и социальные требования работников к производственным организациям, по крайней мере, на уровне обыденных представлений. Как показывает мировой опыт, социальным проблемам на уровне предприятий необходимо отводить важное место, и, значит, сохранение российскими производственными организациями социальной инфраструктуры — вовсе не пережиток эпохи застоя и «освобождение» их от социальной роли отнюдь не является естественной неизбежностью. И конечно, социальная деятельность предприятий нуждается в научном исследовании.

Возникают новые вопросы: какие из социальных функций трудовых организаций все же отмирают, какие остаются, какие изменяются или возникают заново, какова динамика требований общества и самих работников к трудовым организациям, какие факторы обуславливают процесс изменений, в чем состоит российская специфика, какой может быть отечественная модель социальной деятельности предприятий в рыночных условиях, каково ее экономическое и иное значение, особенно с точки зрения работников и т.д. Самый важный вопрос — какую роль играют трудовые организации именно в период реформирования производства и общества в целом.

Актуальность проблемы обусловлена также тем, что сейчас решается судьба социального развития трудовых организаций, которое, повторяем, всегда имело важное значение и для самих предприятий, и для социальной политики общества в целом. Какое место оно будет занимать теперь? Можно констатировать, что в настоящее время у органов управления отсутствуют концептуальные подходы и четкие установки относительно социального развития предприятий,

зачастую принимаются ситуационные решения. Например, в печати появляются сообщения о намерении некоторых заводов продать свои базы отдыха с целью погашения задолженностей по заработной плате [9; 10], но не дается принципиальной оценки этих мер.

Одна из проблем связана с субъектностью трудовых коллективов в плане управления производством. После приватизации предприятий эта субъектная деятельность в принципе должна бы проявиться в форме акционерного участия работников предприятия, но оно было очень незначительным. Означает ли это, что акционерное участие отмирает естественным образом, или это результат специфической направленности реформ? Развиваются ли в российских условиях другие формы участия коллектива в управлении?

В ходе преобразований трудовые организации были выведены из сферы политики, где прежде выступали в качестве одного из главных субъектов. Значит ли это, что они полностью сходят с политической сцены, или они будут проявлять себя и далее, но в других формах; как, в частности, можно оценить «нелегальную» политическую активность, проявляемую некоторыми предприятиями?

Таким образом, актуальность анализа общественной субъектной деятельности трудовых организаций обусловлена сохранением ее значения, а также значительными изменениями в этой области и наличием спорных вопросов*.

Анализ динамики деятельности трудовых организаций, очевидно, следует начать с доперестроечного периода, который для нас является исходным, в значительной мере определившим дальнейшее развитие.

«Основная ячейка общества»

В эпоху возведения трудовых организаций в ранг основных ячеек общества их субъектность была укоренена в трех основных сферах общества — политической, экономической, социальной. Широкие, многообразные, глубокие полномочия (функции, права) трудовых организаций были описаны в многочисленных научных, идеологических произведениях, методических, правовых документах. Так, по Конституции СССР 1977 г., трудовые коллективы являются составляющими политической системы, «участвуют в обсуждении и решении государственных и общественных дел, в планировании производства и социального развития...» [14]. Закон о выборах в органы власти закрепляет право

* Существует ряд сходных понятий: «предприятие», «производственная организация», «трудовая организация», «трудовой коллектив», «производственный коллектив». Под предприятием нами понимается совокупность всех подсистем — технической, экономической, социальной. Акцент в данном случае делается на производственной функции, предприятие — в первую очередь хозяйственная единица. Люди здесь выступают как совокупность работников (рабочая сила); подобное понимание предприятия можно найти, например, у О.И. Шкаратана и В.Г. Васильева [11; 12]. Понятие «производственная организация» близко к «предприятию», но в нем нет акцента на хозяйственной функции. «Трудовая организация» — это совокупность людей, определенным образом организованных, как одна из составляющих предприятия, выступающая в виде производственной и в то же время социальной организации. Выделяя совокупность людей, авторы обычно называют ее трудовым коллективом (напр., В.Г. Подмарков) или социальной организацией (напр., [13]). Мы применяем понятие «трудовая организация» как родовое; так, она может выступать в виде трудового коллектива, товарищества, производственного персонала и т.п.

трудовых коллективов на выдвижение кандидатов в депутаты [15], большой перечень прав коллективов в управлении предприятиями отражает Трудовой кодекс [16]. Особенно полно многообразие полномочий коллективов предприятий было отражено в Законе о трудовых коллективах, принятом накануне перестройки, который начинается емкой фразой: «Трудовой коллектив предприятия, учреждения, организации является основной ячейкой социалистического общества и в соответствии с Конституцией СССР осуществляет широкие полномочия в политической, экономической и социальной жизни страны». Далее полномочия описывались в 13 статьях. Среди этих полномочий можно насчитать 72 вида и более 100 отдельных функций, при этом на первом месте стоят политические (14 видов), более 40 видов составляют полномочия в управлении предприятием и 17 отражают социальные функции. В Законе о трудовых коллективах подчеркивалось, что в условиях зрелого социализма роль трудовых коллективов повышается [17].

Трудовые организации в исходный период рассматривались в понятиях трудового коллектива, которому приписывались особые черты, отличающие его, например, от персонала капиталистического предприятия. Это единство целей и интересов членов коллектива, господство отношений сотрудничества и взаимопомощи, заботы всех о каждом из членов и ответственности каждого перед коллективом и т.п. (см., напр. [18]).

Разумеется, присутствовала идеологизация социальных функций трудовых коллективов, преувеличение их общественной роли, хотя и обоснованное в контексте организации производства и общественного строя того времени. Согласно безраздельно царившей идеологии, в основании общества лежало производство, господствовала трудовая мораль, вообще трудовые критерии жизни, культивировался коллективизм. Поэтому придание трудовой организации не только производственных, но и многих социально-политических функций, возведение ее в ранг составного элемента общества представляются вполне логичными. С точки зрения политического режима, трудовые коллективы были удобной сферой организации и контроля общественной жизни. Преувеличение роли трудовых организаций было обусловлено также неразвитостью социальной среды, когда значительные средства на социальное развитие шли именно через предприятия.

Однако надо отметить, что среди полномочий, которыми обладали предприятия, не было совершенно чуждых природе трудовой организации, за исключением отдельных функций. Как правило, они не вызывали протеста, скорее, наоборот — ожидания со стороны работников и общественных структур по отношению к предприятиям превосходили возможности последних. Социальные функции предприятия не оказывали того отрицательного влияния на производственную деятельность, о котором иногда говорилось: если производство не развивалось, то по другим причинам.

Характерной чертой исследуемого периода было расхождение между номинальными, декларируемыми и реальными, существовавшими на деле функциями. Некоторые из них так и оставались на бумаге (например, принятие встречных планов), многие выполнялись формально, что было характерно и для других сфер общественной жизни (например, злополучное соцсоревнование). Главное расхождение существовало именно в сфере субъектности: если трудовые коллективы и были основной ячейкой общества, то в качестве не субъектов, а

объектов. Они находились в подчиненном состоянии, даже когда выступали с «инициативами», а многочисленные «полномочия» были, скорее, обязанностями.

При всем том на предприятиях в плане социального развития делалось многое, свидетельством чего могут служить учреждения социально-культурного назначения. Создавались они самими коллективами, при их реальной заинтересованности.

Исследователями неоднократно отмечалась противоречивость социальной деятельности трудовых коллективов: в условиях большого города предприятия создавали свою, параллельную городской социальную инфраструктуру, учреждения соцкультбыта становились подразделениями производственной организации, социальные льготы служили средством привязывания работников к предприятию и т.д. Эта противоречивость осталась теоретически неразрешенной; на практике же, в условиях дефицита социальных благ, социально-культурные учреждения предприятий существенно дополняли городские структуры.

Таким образом, существование трудовых коллективов в роли «основных ячеек общества» не было лишь порождением идеологии — они составляли одну из форм организации общественной жизни. В мировой практике нечто подобное демонстрируют, например, известные кибуцы. Некоторые авторы презрительно называют трудовые коллективы советского времени «индустриальными общинами», подразумевая отсталость такой формы [19]. Однако представляется, что «общинность» в непреувеличенных пределах была органичной для российских трудовых организаций, подобно тому, как коммунизм, по Бердяеву, оказался органичным для российского общества. Во всяком случае, существовавшие в советское время формы деятельности трудовых коллективов в значительной степени определили их субъектность в следующий период.

Движение за самоуправление. На начальном этапе перестройки, как известно, реформирование экономики начиналось с изменений в положении предприятий; характерная черта этого периода — не только сохранение, но и усиление роли предприятий. Это был, так сказать, звездный час трудовых организаций.

Они сохранили все свои прежние качества, все богатство функций, все особенности производственной общности, описанные выше, но теперь они получили возможность реальной субъектной деятельности, которая стала активно поощряться. Они получили «порцию свободы», как писали газеты того времени, и через некоторое время откликнулись на нее.

Преобразование трудовых коллективов из марионеток в полноценных субъектов стало проверкой адекватности предписанных им полномочий. Реформаторы основную ставку сделали именно на предприятия: в первых программах экономической реформы им отводилась решающая роль, они должны были произвести преобразования на своем уровне, а затем сломать вообще всю административно-командную систему. Главным условием активности предприятий виделось предоставление им самостоятельности. Так, председатель Совета Министров СССР Н. Рыжков в своем докладе о переходе к рыночной экономике отмечал, что для запуска рыночного механизма необходимо: «Первое. Обеспечить реальную самостоятельность и экономическую ответственность предприятий как свобод-

ных товаропроизводителей» [20]. В новых законах о предприятии упор был сделан именно на инициативу, предприимчивость, предпринимательскую деятельность. Трудовые коллективы самостоятельно планируют свою деятельность и определяют перспективы развития, для осуществления их полномочий учреждался особый орган — СТК (совет трудового коллектива), вводились немислимые ранее выборы руководителей и др. [21; 22].

Надо сказать, что установления реформаторов нашли отклик в реальном и сильном движении производственных организаций за свою самостоятельность. Это было именно движение: борьба за самостоятельность стала лейтмотивом данного этапа. Велась она, как известно, на два фронта: на первом предприятия воевали против сохранявших власть государственных ведомств, против централизованного планирования, управления, госзаказа и т.п. Второй фронт проходил внутри самих предприятий: здесь трудовые коллективы в лице СТК боролись с администрацией, захватившей монополию на власть и олицетворявшей централизованное руководство*.

Важно подчеркнуть естественность борьбы за самостоятельность, созвучную рыночным установкам. Это было первым движением трудовых организаций, получивших возможность выступить в качестве субъектов после долгого периода несвободы. Реформаторский заряд предприятий в основном и свелся к этой борьбе за самостоятельность, причем они пошли дальше той «порции свободы», которую им отпускали органы власти, собиравшиеся переходить к регулируемой (именно такой) рыночной экономике. Тот же Рыжков жаловался, что «лавинообразно нарастают требования и претензии к центру, причем, как правило, это делается в ультимативной форме, под угрозой забастовок» [20, с. 529].

В политическом плане трудовые коллективы стали реально осуществлять закрепленные за ними полномочия уже в качестве не марионеток, а полноценных субъектов (обсуждение проектов законов, выдвижение кандидатов в депутаты и т.п.). Кроме того, они стали ресурсной базой зарождающихся новых политических субъектов — общественных движений, организаций, партий; так, именно на предприятиях создавались группы поддержки Народного Фронта.

Трудовые организации как бы вновь открыли для себя испытанные формы борьбы — забастовки, стачки, митинги, пикеты, коллективные действия профсоюзов и т.п. — и стали ими широко пользоваться как в экономической, так и в политической сферах. Характерными чертами этих акций протеста были именно политизированность выступлений, обращение претензий к вышестоящим инстанциям, направленность на коренные изменения (можно даже говорить о движении за изменения), мобилизация недовольства существующим положением как энергетического ресурса, движущей силы борьбы (пример — выступления шахтеров в 1989 г.). Характерная черта выступлений состояла также в том, что нередко главным требованием было всего лишь предоставление самостоятельности. Например, те же шахтеры в первую очередь требовали самостоятельности в планировании производства, определении заказчиков, потре-

* Можно отметить, что в этой нешуточной борьбе встречались парадоксальные явления. Так, для давления на вышестоящие организации, директора иногда сами организовывали стачкомы. А случалось и так, что СТК, одержав победу, снимал прежнего и назначал нового директора, но последний тут же «разгонял» совет, которому был слишком многим обязан.

бителей, в установлении цен на продукцию, регулировании заработной платы, в региональном развитии и т.п.; так, в протоколе о согласованных мерах между региональным забастовочным комитетом и правительственной комиссией, принятом по требованиям шахтеров в ходе общей забастовки в Кузбассе, второй пункт гласил: «Предоставить полную экономическую и юридическую самостоятельность шахтам и разрезам и другим предприятиям Кузбасса в соответствии с Законом СССР о государственном предприятии (объединении)» [23].

Разумеется, повышенная политическая активность трудовых коллективов на первом этапе была обусловлена в первую очередь «переходными» факторами — инерцией в понимании своей роли, отсутствием или первоначальной слабостью других субъектов политической жизни и вообще дееспособных самостоятельных организаций, необходимостью решения политических задач и экономических вопросов, общим подъемом социально-политической активности населения, локализацией управления предприятием на уровне государственных органов, появлением организаций, мобилизующих субъектность трудовых коллективов — СК внутри предприятий, организаций типа СКЛ (Совет коллективов Ленинграда) в более широком масштабе и др. Но нам важнее всего то, что реальная политическая деятельность изначально не была чуждой трудовым организациям — так, они осуществляли выдвижение кандидатов в депутаты не хуже иных общественных объединений и тем более введенных тогда территориальных собраний избирателей, имевших поверхностные представления о кандидатах*. Новые политические субъекты мобилизовали ресурсы трудовых организаций, без которых они не могли бы тогда набрать силу. Что касается политизированных забастовок, то они были вполне адекватными тем условиям и вообще очень органичны для производственных организаций.

В социальной сфере первым движением трудовых коллективов как реальных субъектов было желание избавиться от некоторых навязанных им социальных функций (таких, как участие в территориальном социальном развитии, шефская помощь селу, охрана общественного порядка и т.п.). Некоторые предприятия даже стремились вообще избавиться от социальной инфраструктуры, съедающей огромные средства, которые в новых экономических условиях могли быть использованы на заработную плату. Но скоро эти установки изменились, и предприятия сохранили все свои основные социальные функции, что доказывает их ограниченность для производственных организаций.

Таким образом, реальная (не формальная) субъектная деятельность трудовых организаций показала возможность осуществления ими широкого круга полномочий, в данном случае — на переходном этапе развития общества.

В условиях рынка

Главными событиями и факторами следующего этапа с точки зрения динамики субъектной деятельности трудовых организаций были приватизация предприятий, изменение политической системы в стране, кризис производства. Именно

* На данном этапе сильное противодействие участию производственных организаций в электоральном процессе оказали демократические движения. Но это было обусловлено в основном закономерностями политической борьбы (в частности, противостояние Объединенному фронту трудящихся, «захватившему» некоторые производственные организации).

в связи с ними произошли существенные трансформации деятельности трудовых организаций.

Процесс приватизации был подробно рассмотрен нами на примере крупного петербургского предприятия [24], здесь же мы коснемся лишь его отдельных моментов, относящихся к деятельности трудовых организаций. Приватизация была связана с движением производственных организаций за самоуправление и оказала решающее влияние на роль коллективов в управлении производством.

Как и самостоятельность на предыдущем этапе, приватизация была в основном «спущена сверху» в «лучших» традициях доперестроечного времени — в виде заданий и директив с указанием процентов охвата, вдобавок был издан указ Президента об ускорении темпов акционирования. Вначале приватизация была подхвачена многими предприятиями как средство движения к самостоятельности (например, переход на аренду с последующим выкупом). Но с разрушением структур централизованного управления экономикой предприятия получили полную экономическую свободу и без приватизации, что снизило к ней первоначальный интерес. Затем возникло мнение, что приватизация является средством выхода из кризиса; но эти ожидания оказались несбывшимися, если не считать некоторых случаев, когда приватизированные предприятия смогли продавать основные фонды и на доходы от этой «производственной деятельности» выживать какое-то время (примером может служить завод турбинных лопаток) [25; 26, с. 35; 27, с. 35; 28, с. 52]. Во многом приватизации проводилась как простое выполнение заданий руководства, но причина такого отношения к ней заключается именно в том, что изменение формы собственности мало повлияло на преодоление кризиса производства.

Субъектный характер деятельности здесь проявился в стремлении трудовых коллективов удержать предприятие за собой, не допустить людей со стороны, что проявилось в известном преимущественном выборе второго варианта льгот (более 70%) и в использовании различных способов получения контрольного пакета акций.

Согласно официальным документам, трудовым коллективам отводилась важная роль в приватизации и последующем управлении: именно они принимают решение об акционировании, выбирают вариант АО, избирают его руководство, имеют ряд льгот по приобретению акций и др., в отличие, например, от более жестких методов приватизации в бывшей ГДР, где решение принимал государственный орган, который мог продать предприятие, подобрав покупателя; новый хозяин, как правило, проводил санацию и т.д. [29]. На практике же обнаружилось, что участие основной части работников в принятии решений было чисто формальным и приватизацию делало руководство.

После приватизации трудовые коллективы могли участвовать в управлении предприятием через своих представителей, вводимых по уставу в совет директоров АО, а также непосредственно, на акционерных собраниях; но на самом деле работники принимали участие в управлении лишь в индивидуальном порядке, в качестве акционеров. Вначале, как известно, наблюдалось сильное, почти всеобщее стремление к участию в управлении. По данным одного из опросов (500 председателей заводских профсоюзных комитетов), люди с энтузиазмом восприняли широкое декларирование целей и преимуществ изменения формы собствен-

ности, слома монополии государственной собственности, идею пробуждения чувства хозяина у каждого работника, предоставления каждому возможности стать собственником; поэтому и профсоюзы поддержали приватизацию, полагая, что в ней заложены возможности развития инициативы и предпринимательства, формирования активной трудовой мотивации [30]. Первые акционерные собрания проходили на стадионах и иногда продолжались несколько дней.

В принципе, трудовые коллективы могли стать основными субъектами управления АО и даже превратить акционерную собственность в фактически коллективную. Движение в этом направлении, как известно, существовало. Одной из его форм было стремление объединить, «собрать в кулак» акции рядовых работников, образовать значительный по величине пакет и через профсоюз или специально созданный орган воздействовать на управление АО в интересах коллектива предприятия. На Ижорском заводе профсоюзный комитет сконцентрировал в своих руках 1,8% акций, провел в совет директоров АО своего представителя, участвовавшего в принятии решений. Подобный проект существовал также на Кировском заводе.

Но это движение не получило развития, активность в этом направлении довольно скоро была погашена. Администрация, становившаяся фактическим хозяином предприятия и держатели крупных пакетов акций стали всячески ограничивать акционерное участие рядовых работников, в отдельных случаях дело доходило до почти иррациональной нетерпимости. Введен был институт доверенных лиц, которым предлагалось передавать голоса рядовых работников-акционеров — до 100 и более человек; в качестве доверенных лиц рекомендовалось избирать руководителей подразделений, например, начальников цехов. Аргументировалось это заботой о большей организованности, деловитости собраний, стремлением избежать митинговости. На собраниях рядовые акционеры не могли получить слово для выступления, их участие опять становилось формальным. Применялись различные методы манипулирования собраниями, например, объединение акционерных собраний с профсоюзными [31]. Авторы программы приватизации, согласно их высказываниям, имели в виду создание не «дисперсного», а крупного собственника, и предприятия двигались в намеченном направлении*. Не случайно с самого начала существовал запрет на образование единого пакета акций трудового коллектива, как не случайно и то, что приватизация вообще проводилась президентскими указами вопреки принятому парламентом закону.

Далее начался процесс «избавления от акций». Работники убеждались в том, что их участие не может повлиять на принятие решений, их ожидания относительно дивидендов не оправдывались. Число присутствующих на акционерных собраниях снизилось до 1-3% акционеров, да и то в основном представителей администрации. Субъектная деятельность во многих случаях трудового коллектива в форме акционерного участия практически прекратилась, что сопровождалось повышением конфликтности в трудовых организациях [33]. Попытки объединить акции рядовых работников не увенчались успехом, в том

* Так, по данным ВЦИОМ, работники хотели бы видеть владельцем предприятия: трудовой коллектив — 46,6%, нынешнюю администрацию — 2,3%, нынешнего директора — 9,7%, реально же владели предприятием уже сразу после приватизации: коллектив — 11,9%, администрация — 34,4, директор — 31,1% [32, с. 79–80].

числе и на упомянутом Кировском заводе; названное выше концентрирование акций профсоюзным комитетом на Ижорском заводе было исключением.

Развитие практически всех АО на предприятиях рассматриваемого типа пошло по пути размывания собственности, переданной трудовому коллективу, ее концентрации в руках узкого круга лиц, становящихся если не юридически, то фактическими хозяевами предприятий. Институт представителей трудового коллектива в советах директоров АО, по отзывам работников, выполнял формальную роль. Работники не обращались к представителям, и сами представители не отчитывались перед коллективом. Поскольку другие виды участия в управлении не были развиты, можно сказать, что прекратилась всякая деятельность трудового коллектива по управлению производством.

Важно отметить, что дело не только в том, что люди стремились избавиться от акций: это лишь следствие нарастающей формализации, которая и стала главным фактором элиминирования акционерного участия.

Приватизация была также своего рода проверкой отношения производственных организаций к социальной деятельности. При акционировании можно было избавиться от учреждений социально-бытового комплекса, содержать которые в новых условиях было очень сложно и дорого. Но практически все предприятия стремились удержать свою социальную инфраструктуру и включить учреждения соцкультбыта в число приватизируемых объектов. Например, в «социальную деятельность» одной из фабрик после приватизации входило: организация жилищного строительства, оказание услуг по ремонту и уходу за жилищным фондом, организация бытовых услуг, организация отдыха и досуга, культурное обслуживание, организация здравоохранения и профилактики, улучшение условий труда, организация детского дошкольного воспитания, организация туризма и путешествий [34]. И таких примеров очень много*: по данным социально-экономического отдела Ленинградской федерации профсоюзов, на петербургских предприятиях после их приватизации сохранились все медсанчасти, детские учреждения, базы отдыха, спортивные сооружения и др. Городская администрация могла бы их взять на себя, но предприятия не отдавали, хотя и велись разговоры о том, что производственные организации надо освободить от «социалки». В отдельных случаях предприятия полностью брали на свой баланс некоторые социальные учреждения (например, медико-санитарные части), ранее частично финансировавшиеся из городского бюджета. Попытки продать, например, базу отдыха ввиду бедственного положения предприятия были единичными и им препятствовали профсоюзные организации. Некоторые заводы даже расширили свою социальную деятельность, например, поддерживают культурные программы и учреждения, оказывают материальную помощь в платном обучении детей работников, выделяют средства на благотворительность. Примером предприятия уже рыночного характера, стремящегося создать свой социальный комплекс, может служить корпорация «Итехмаш» (Санкт-Петербург): она строит для своих работников целый городок из коттеджей, обладающий всем комплексом социально-бытовых предприятий; более того, перспектива со-

* На предприятии «Руда», «Прокат» социальная сфера динамично развивается. Здесь нет речи о сбросе социальной инфраструктуры, муниципалитету не передано ни одного объекта соцкультбыта [31, с. 29–30; 95; 97].

здания этого комплекса, которой воодушевлены все работники, является одним из устоев существования организации.

О сохранении социальной деятельности предприятий в общероссийском масштабе говорят данные ВЦИОМа: в 1996 г. было обследовано 142 промышленных предприятия, расположенных в разных областях РФ, различных размеров, отраслей и форм собственности. Обследованные предприятия продолжают в значительных масштабах содержать объекты социальной сферы: поликлиники и медсанчасти — 56, детские сады — 45, дома отдыха, санатории, профилактории — 43, детские летние лагеря — 43, спортивные объекты — примерно 1/3, клубы и дома культуры — примерно 1/3, столовые — 80, магазины — 73, общепития — 76, жилье на своем балансе — 65%.

Около трети опрошенных директоров считают, что предприятия занимают важное место в системе социальной защиты населения (наряду с федеральными, областными, городскими органами власти). Из них 37% полагают, что в России предприятия всегда играли важную социальную роль, 20 — что в переходный период они должны играть особую социальную роль, 44 — что социальные мероприятия помогают закрепить рабочую силу на предприятии, 17 — что они способствуют стимулированию труда, 4% — что помогают привлекать рабочую силу [35, с. 32-34].

На большинстве предприятий сохранились все традиционные формы социальной поддержки, что хорошо видно на примере нефтедобывающей отрасли, где работники продолжают получать от предприятия: медицинское обслуживание — 59, материальную помощь — 74, места в детских учреждениях — 59, оплату путевок в детские лагеря — 46, оплату туристских поездок, путевок в санатории, дома отдыха — 55, оплату расходов на транспорт — 55% и др. [36, с. 31].

Данные ВЦИОМа позволяют утверждать, что российские предприятия в переходный период стали самостоятельными субъектами не только экономической, но и социальной политики. Авторы публикации [36, с. 31-34] считают, что, развивая отечественную традицию, в которой социальная роль предприятий была исключительно важной, а также используя опыт зарубежных компаний (например, японских), российские предприятия сформируют свою модель, предполагающую активное проведение разнообразных социальных мероприятий и программ, сохранение социальной инфраструктуры, оказание различных социальных услуг работникам и членам их семей.

Экономический кризис, как известно, породил специфические виды деятельности трудовых организаций не только в производственном, но и в социальном плане. Это известные действия по социальной защите своих членов за счет предприятия — закупка продовольствия и промтоваров по бартерному обмену, выдача дотаций на питание, на проезд в общественном транспорте и т.п. Кризисная ситуация, также, как и приватизация, была проверкой отношения производственных организаций к социальной сфере. Даже на начальном, наиболее тяжелом этапе кризиса, не была допущена распродажа заводских баз отдыха, пансионатов, спортивных сооружений, передача в муниципальную собственность дворцов культуры и т.п.

В то же время надо иметь в виду, что кризисная ситуация не только проверяет приверженность предприятия к социальной деятельности, но и обязывает

к ней. Люди сами уже не могут удовлетворить многие свои потребности, особенно в подорожавшем жилье. «Мы не можем платить людям столько, чтобы они могли решить свои проблемы сами» — говорит один из директоров. В то же время и при удержании социальных объектов не всегда удается их использовать; например, Кировский завод свои пансионаты вынужден сдавать внаем другим организациям (в частности, «Интуристу»).

Изменение политической системы в стране изменило и субъектность трудовых организаций в политическом плане. Из политической сферы трудовые организации на данном этапе выводятся и общественным мнением, и законодательством — так, в Конституции РФ 1993 г. в положениях о выборах отсутствуют упоминания о трудовых коллективах как субъектах политической жизни. К тому времени появились различные политические организации. Исчезли прежние предпосылки политических выступлений, такие, как борьба за экономическую свободу, локализация реального хозяина предприятий в органах государственной власти.

Однако трудовые организации не сошли полностью с политической сцены. Некоторые предприятия неофициально продолжали выступать в прежней роли, выдвигая и поддерживая депутатов, — например, завод «Алмаз» успешно провел кампанию по избранию одного из заместителей директора в депутаты Государственной Думы, другого — в Городское законодательное собрание. Подобные действия практикует и Кировский завод. Главной формой политической субъектности трудовых коллективов предприятий становится их участие в различных акциях протеста, как правило, политизированных. Акции протеста становятся распространенными, их число на данном этапе возрастает. Политический аспект присутствует практически во всех акциях, начиная от голодовок и забастовок на отдельных предприятиях и кончая общероссийскими акциями протеста, организуемыми профсоюзами* [37; 38; 39]. Нередко политические требования являются необоснованными или «дежурными» и появляются в результате усилий администрации предприятий, старающейся направить протест на вышестоящие инстанции, но присутствуют они постоянно. Особенно политизированный характер имеют, как известно, профсоюзные акции протеста, которые хотя во многом лишь имитируют протест, также характеризуются массовостью и организованностью. Отдельные трудовые организации здесь действуют в составе общего профсоюзного движения, однако необходимо отметить, что они не растворяются в общей массе, первичная подго-

* Кроме общероссийских профсоюзных акций протеста, практически всегда имеющих политическую направленность, примером политизированных акций может служить выступление в 1994 г. предприятий текстильной и легкой промышленности. Во Владимире 30 тыс. человек на более чем 40 предприятиях приняли участие в часовой предупредительной забастовке. На митингах и собраниях были приняты резолюции в адрес президента, правительства, Думы, местных органов власти. Текстильщики требовали заключения со странами СНГ межправительственных соглашений по поставкам сырья, установления контроля за ценами, погашения задолженности по зарплате и др. О своей солидарности с действиями владимирцев заявили отраслевые профорганизации 28 регионов России [37]. В 1997 г. политический характер носила всекузбасская акция протеста, в которой участвовали шахтеры, промышленные рабочие, медики, учителя, работники культуры [38]. В 1998 г. кроме знаменитых «рельсовых войн», ярко выраженный политический характер имел 80-дневный пикет в Ярославле, в котором приняли участие работники многих предприятий города и области [39].

товка, явка и движение в колоннах являются «позаводскими», с использованием символики предприятия и подчеркиванием именной субъектности коллективов.

Некоторые тенденции конца 1990-х годов

К концу 1990-х гг. в основных процессах социально-экономических реформ наступил спад. На этом фоне ярко высвечиваются некоторые тенденции субъектной деятельности трудовых организаций.

Сохраняется тенденция уменьшения роли трудовых коллективов в управлении предприятиями. Концентрация собственности и власти продолжается, круг участников управления сужается и изменяется в своем составе в сторону увеличения доли держателей крупных пакетов акций. Возвращения участия коллективов в управлении не наблюдается — рядовые работники если и присутствуют на акционерных собраниях, то лишь в качестве зрителей.

Наряду с отмеченной нетерпимостью со стороны хозяев предприятий к «вмешательству в их компетенцию», наблюдается самоотстранение от участия самих работников — добровольный отказ от присутствия на акционерных собраниях, хотя к этому теперь нет препятствий, «избавление» от акций ввиду того, что участие «потеряло всякую ценность», проявление скептицизма. Такую позицию мы называем самоотчуждением [40, Р. 145–153].

О полном элиминировании участия, несомненно, говорить нельзя. В то же время, осознание собственниками необходимости привлечения работников к делам предприятия пока не наблюдается. Некоторые уступки в этом отношении могут быть сделаны при условии борьбы работников с работодателями, например, в виде установления элементов рабочего контроля. Но такие сдвиги, если и будут достигнуты, вряд ли окажутся устойчивыми.

Возможно расширение западных, в основном компенсаторного характера форм участия, привносимых зарубежными инвесторами, ввиду увеличения числа предприятий с иностранным участием. Эти формы включают информирование персонала о делах предприятия, стимулирование личного вклада в успех компании, развитие социального партнерства, воспитание корпоративного духа, например, с помощью мероприятий патерналистского характера и т.п. Примером здесь может служить фабрика «Северное сияние» (Санкт-Петербург), включенная в транснациональную компанию и практикующая западные формы участия [41, с. 135–145].

Одной из декларированных целей приватизации было, как известно, появление «эффективных собственников». В частности, надежды возлагались на второй этап приватизации, когда произойдет перераспределение собственности, и из игры будут выведены неэффективные владельцы, появившиеся на первом этапе, прежде всего — коллективные собственники, а существенное место займут иностранные инвесторы. К концу 90-х гг. стало очевидно, что появление «эффективных собственников» по-прежнему остается проблемой, зато обнаружилось много примеров владельцев противоположного качества, в том числе и зарубежных инвесторов. Новые хозяева зачастую вовсе не заботились о развитии производства, а использовали предприятия в целях личного обогащения, доводили их до банкротства, а то и до полного разорения. С такими «эффективными собственниками» трудовые коллективы и профсоюзы вынуждены были вести борьбу

уже не с целью участия в управлении, а во имя спасения предприятия, сохранения рабочих мест, источников получения средств для своего существования. Притом в этой борьбе работники нередко сталкивались не только с противостоящими им владельцами, но и с властью, которая, как правило, вставала на сторону собственников, обнаруживая свой классовый характер.

Примеров таких предприятий немало: фарфоровый завод им. Ломоносова, Металлический завод, завод «Русский дизель» в Петербурге, Выборгский ЦБК, Ясногорский машиностроительный завод, хлебокомбинат в пос. Щучье Ярославской области и др. В ноябре 1999 г. на базе Выборгского ЦБК прошла конференция представителей трудовых коллективов, на которой собралось 68 делегатов от 33 предприятий, расположенных в 22 городах из 17 регионов России. Прибыли участники с Украины и даже из Франции. На конференции было официально оформлено целое движение по деприватизации, уже существовавшее в реальности. В резолюции конференции говорится, что «в России намечается новый этап движения — переход к борьбе за превращение трудовых коллективов в реальных хозяев своих предприятий» и что трудящиеся должны «добиваться возврата трудовым коллективам собственности, незаконно приватизированной, неэффективно используемой или разворовываемой» [42, с. 2].

Как известно, одной из попыток «превращения трудовых коллективов в реальных хозяев» было создание «народного предприятия» на Выборгском ЦБК [43]. При прокламируемом плюрализме форм собственности «народное предприятие» воспринималось, однако, как чужеродный элемент и было, в конце концов, ликвидировано совместными усилиями законных собственников и органов власти.

Таким образом, можно сделать вывод, что к концу 1990-х гг. трудовые коллективы как не были субъектами социально-экономических отношений, участниками управления, так и не стали ими, основная масса работников осталась «равно бесправной». Трансформация социалистических отношений в рыночные произошла, но положение работников изменилось только в отрицательную сторону. В перспективе такая ситуация чревата конфликтами, забастовками, акциями протеста самых различных форм.

В плане социального развития, предприятия и к концу 90-х годов продолжали удерживать свою социальную инфраструктуру и осуществлять различные виды социальной деятельности. Поскольку «временные трудности» имеют тенденцию становиться стабильными, действие ситуационных кризисных факторов носит долговременный характер; даже если бы только они обуславливали социальную деятельность предприятий, она имеет перспективы сохранения в течение длительного времени.

Кроме того, существуют также потребности работников и виды социальной деятельности, которые неразрывно связаны со сферой труда, трудовой организацией, и реализация которых не может быть вынесена во внепроизводственную сферу (развитие способностей работников, реализация потенциала личности в труде, трудовое воспитание как один из аспектов социализации, сохранение здоровья людей в процессе трудовой деятельности и т.п.). Таким образом, взгляд на предприятия как на «социально пустые» организации к российской действительности не применим, по крайней мере, в обозримый период времени.

Намечается также тенденция восстановления некоторых видов социальной деятельности, отвергнутых на первом этапе переходного периода, и развития новых. В качестве примеров можно назвать Кировский, Ижорский заводы в Петербурге, Волховский алюминиевый завод, предприятие «Норильский никель». Так, с целью сплочения коллектива, приобщения работников к предприятию, «поднятия их духа» на них проводятся «Дни завода»: в праздничной обстановке работникам и их семьям демонстрируются успехи предприятия, организуются чествования и парады передовиков, ветеранов труда и даже военные парады (силами подшефных воинских частей), проходят концерты с участием известных артистов. Возвращаются элементы забытого соцсоревнования — конкурсы мастерства, присвоение заводских почетных званий, вручение наград, помещение портретов на доску почета «Лучшие люди завода». Возвращается оказание материальной помощи при строительстве жилья, обустройстве садовых участков — в виде денежных ссуд, предоставления техники, материалов. «Норильский никель» сообщает о комплексе социальных нововведений: выплата в течение 3-7 лет заработной платы работницам, уходящим в отпуск по уходу за ребенком, учреждение Кадетского корпуса в рамках программы трудоустройства молодежи, помощь в переселении на материк [44].

В то же время можно говорить и о процессе разрушения социальной инфраструктуры предприятий, теперь уже не столько под влиянием тяжелого материального положения — оно является формальным предлогом — сколько ввиду стремления представителей состоятельного слоя, чаще всего из рядов своих же работников, завладеть объектами социального развития. Так, заводские пионерлагеря постепенно стали переходить в частные руки, но не для использования по прямому назначению, а для строительства на их территории частных загородных коттеджей.

Как показывают данные опроса руководителей предприятий, «сброс» объектов социальной сферы не оказывает существенного влияния на финансово-экономическое положение большинства производственных организаций, вопреки представлениям о трудностях содержания объектов соцкультбыта: 23% руководителей сообщили, что не получили никакой выгоды, 50 — оценили выгоду как незначительную, не оказавшую заметного влияния на положение предприятий, 12 — затруднились с ответом и лишь 15% директоров обследованных предприятий оценили положительно эффект от мер муниципализации [45, с. 35].

Одним из главных факторов процесса разрушения социальной инфраструктуры остается упоминавшееся отсутствие концептуального подхода, вообще внимания со стороны государства к социальному развитию трудовых организаций, выпадение этой сферы из государственной социальной политики.

В политическом плане сохраняется тенденция участия трудовых коллективов в политизированных акциях протеста. Предпосылки к этому остаются в силе: готовность участвовать в акциях протеста в марте 1999 г. высказали 35%; из них рабочих столько же, сколько в 1993 г. [46, с. 77]. Сплоченность трудовых коллективов частично восстанавливается за счет повышения определенности положения работников, «солидаризации при дифференциации» (солидаризации в поляризованных группах), объединения всех сотрудников перед лицом бедственного положения предприятия. Сохраняются представления о необхо-

димости решения экономических вопросов политическими методами, растет роль обновляющихся профсоюзов. Важно подчеркнуть, что при организации акций протеста профсоюзные лидеры рассчитывают на поддержку не просто массы членов профсоюза, а на выступления именно трудовых организаций предприятий.

Можно видеть, что в конце 90-х гг. продолжает доминировать социально-политическая активность именно трудовых коллективов. Рабочее движение, в которое она должна была трансформироваться, так и не выделилось из общего протестного движения, поэтому действующими лицами в политизированных акциях выступают, как правило, трудовые коллективы в целом.

Вероятно, в сфере политики и далее будет практиковаться такой вид деятельности трудовых организаций, как связь с политическими организациями, отдельными деятелями, поддержка их на выборах и в последующей деятельности. Хороший пример в этом плане дает Кировский завод. Профсоюзный комитет предприятия поддержал В. Яковлева на выборах в губернаторы; с ним было заключено соглашение, выполнение которого далее отслеживал профком, все время держа наготове требование об отставке губернатора. В 1999 г., при выборах в Государственную Думу, завод выдвинул двух своих кандидатов в законодательный орган страны. При этом он использовал предвыборные блоки «За победу!» во главе с КПРФ и ОВР. С политическими организациями было заключено соглашение — в обмен на поддержку со стороны авторитетного предприятия они включают его представителей в партийные списки. Один представитель таким образом был избран, и теперь коллектив намерен через него оказывать влияние на решения органа государственной власти. И надежды не столь наивны, как может показаться, ибо депутат от завода является пятым номером в самой многочисленной фракции. По крайней мере, через своего представителя завод сможет заявить свою позицию по тем или иным государственным проблемам как субъект политической жизни, придав новое звучание высказыванию С. Кирова о том, что «не было в истории революционного движения в России такого момента, когда бы не было слышно могучего голоса путиловского рабочего». Возможно, этот пример уникален, но хочется надеяться, что и другие трудовые коллективы последуют примеру Кировского завода.

Литература

1. Щербина В. В. Социология организаций // Социологические исследования. 1998. № 8.
2. Социология труда / Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. М.: МГУ, 1993.
3. Социология труда: Учебная программа курса для дневного и заочного отделений социологического факультета. Самара: Изд-во Самарск. ун-та, 1997.
4. Липатов В.С. Управление персоналом предприятий и организаций. М., 1996.
5. Социология труда / Под ред. Н.А. Аитова. Алматы: Каржыкаражат, 1997.
6. Соколова Г.Н. Экономическая социология: Учебник для вузов. Минск: Высшая школа, 1998.
7. Забродин В.Ю. Индустриальные отношения в России: Динамика и перспективы. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1997.
8. Герчиков В.И. От социального планирования — к управлению персоналом: Развитие прикладной промышленной социологии в России: Дис. на соиск. уч. степ. докт. соц. наук в форме науч. докл. Новосибирск, 1997.
9. Санкт-Петербургские ведомости. 1998. 5 марта.

10. Невское время. 1998. 4 марта.
11. Шкаратан О.И. Промышленное предприятие: (Социологические очерки). М., 1978.
12. Васильев В. Г. Социалистическое промышленное предприятие: Его структура и функции // Социологические исследования. 1974. № 1.
13. Григас Р. Социальная организация предприятия и ее функции. Вильнюс: Минтис, 1980.
14. Конституция (Основной закон) СССР. М.: Известия, 1985.
15. Закон РСФСР о выборах в Верховный Совет РСФСР. М.: Юридическая литература, 1984.
16. Кодекс законов о труде РСФСР. М.: Советская Россия, 1986.
17. Закон СССР о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями. М.: Юридическая литература, 1985.
18. Социалистический рабочий коллектив / Под ред. М.Т. Иовчука и др. М.: Мысль, 1978.
19. Социально-трудовые исследования. Вып. VII: Положение наемных работников в России 90-х годов. М.: ИММО РАН, 1997.
20. Рыжков Н.И. О концепции перехода к регулируемой рыночной экономике: Трудный поворот к рынку / Под ред. Л.И. Абалкина. М.: Экономика, 1990.
21. Закон СССР о государственном предприятии. М.: Юридическая литература, 1990.
22. Закон РСФСР о предприятиях и предпринимательской деятельности: Новые законы России. М., 1991.
23. Кузбасс. 1989. 19 июля.
24. Мирошниченко Н.С., Максимов Б.И. Приватизация Кировского завода как процесс // Социологические исследования. 1994. № 11.
25. Экономические и социальные перемены: Мониторинг общественного мнения: Информационный бюллетень ВЦИОМ. 1994. № 2.
26. Панорама приватизации. 1996. № 7 (82).
27. Липсиц И.В. и др. Российская промышленность в интерьере кризиса // Социс. 1996. № 2.
28. Экономический обзор: Приватизация // ЭКО. 1996. № 10.
29. Волченко М. Я. Восточная Германия спустя два с половиной года // ЭКО. 1993. № 2.
30. Гольд Г.С. и др. Приватизация: Ожидания и реалии // Общество и экономика. 1995. № 12.
31. Социально-трудовые исследования. Вып. 3. М., 1995.
32. Экономические и социальные перемены: Мониторинг общественного мнения: Информационный бюллетень ВЦИОМ. 1994. № 6.
33. Бодрова В.В. Конфликты в трудовых коллективах // Экономические и социальные перемены: Мониторинг общественного мнения: Информационный бюллетень ВЦИОМ. 1996. № 3.
34. Альцман К.П. Новый этап в развитии коллектива и предприятия // ЭКО. 1993. № 2.
35. Виноградова Е. Социальная роль предприятий: Мнения руководителей // Информационный бюллетень ВЦИОМ. 1997. № 5. (Экономические и социальные перемены: Мониторинг общественного мнения ВЦИОМ)
36. Ковалева Е. Конфликты, профсоюзы, социальная защита // Экономические и социальные перемены. 1997. № 5.
37. Единство. 1994. № 8.
38. Солидарность. 1997. № 14.
39. Кудрявцев А. Ярославская застава. Ярославль, 1999.
40. Maximov B. Alienation and Self-Alienation from Participation // Theoretical Approaches towards Democracy in Organisations. Copenhagen, 1996.
41. Максимов Б.И. Западный и мировой опыт социально-трудовых отношений на российских предприятиях // Социально-трудовые отношения: Состояние и тенденции развития в России. Самара, 1999.
42. Советская Россия. 1999. 20 нояб.
43. Новый Петербург. 1999. 9 дек. № 48 (400).
44. Труд. 1999. 19 окт.
45. Виноградова Е. Муниципализация социальной сферы предприятий: Мнения руководителей // Экономические и социальные перемены. 1998. № 5.
46. Информационный бюллетень ВЦИОМ. 1999. № 3. (Экономические и социальные перемены: Мониторинг общественного мнения).