

САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ В РАБОТЕ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ СУБЪЕКТНОСТИ РАБОЧИХ РОССИИ

Автор: А. Л. ТЕМНИЦКИЙ

ТЕМНИЦКИЙ Александр Лазаревич - кандидат **социологических наук**, доцент МГИМО (У) МИД РФ, старший научный сотрудник Института социологии РАН (E-mail: taleksandr@list.ru).

Аннотация. Рассматриваются современные аспекты становления субъектности рабочих России. Предложены видение и анализ их самостоятельности как возможного начального фактора становления субъектности в труде, трудовых отношениях и коллективных действиях.

Ключевые слова: субъектность * субъект * самостоятельность * работа * рабочие * труд

Исследование рабочих как возможного субъекта социальных процессов традиционно связывается с поиском предпосылок для становления и реализации их как субъекта *коллективного*, неважно, по отношению к чему: трудовым отношениям [Климова, 2008; Васькина, 2011] или протестному поведению [Климов, 1999]. Намного меньше

внимания уделяется проблеме формирования *индивидуальной* субъектности рабочего на рабочем месте, в реальных повседневных трудовых взаимоотношениях с непосредственными руководителями, в позиционировании на рынке труда, участии в решении производственных и непроизводственных вопросов, связанных с выполняемой работой.

Говорить о сформированности рабочих как самостоятельного коллективного субъекта в трудовых отношениях с работодателями и тем более в политических - с властью - на сегодняшний день не приходится. Скорее, мы видим обратное - психологическую подавленность рабочих, смирение и терпение [Максимов, 2002: 116], преобладающую отрешенность не только от попыток коллективного сопротивления давлению работодателей, но, что еще тревожнее, от профессии рабочего, занятости в сфере промышленного труда в целом [Рывкина, Коленникова, 2007: 57]. Тем не менее рабочие в России по-прежнему составляют значительную часть занятого населения и в своем большинстве продолжают адаптироваться как к новым условиям рынка труда, так и непривычному еще для многих статусу наемных работников. В этой связи представляется, что осознание наемными работниками себя как субъектов труда и социальных процессов на предприятии и в обществе должно идти последовательно, от выполнения трудовых обязанностей до солидарных коллективных действий. С учетом сказанного можно предложить набор показателей становления субъектности наемных работников, представленный в таблице 1.

В статье предлагается остановиться на первом из них: самостоятельности в работе на уровне рабочего места (производственной самостоятельности) как одном из индикаторов характеристики работников как субъектов труда. Использование термина "субъект труда" применительно к рабочим связывается нами с актуализацией и эмпирическим выявлением всех тех признаков, которые указывают на активно-деятельностные стороны трудового поведения работника, рассмотрение его как рационально действующего субъекта, мотивированного и обладающего необходимыми ресурсами: знаниями, навыками для выполнения трудовых функций; в этом смысле такой работник противопоставляется понятию "рабочая сила" [Социология..., 2006: 319 - 320].

Предполагается, что для российского рабочего быть и чувствовать себя субъектом труда в производственной организации - это прежде всего обладать определенным *уровнем свободы* в отношении выполняемой работы, режимов труда. Можно утверждать, что российский рабочий никогда не был лишь функцией рабочего места, у него всегда сохранялось достаточно возможностей для изменения режима работы и способов выполнения задания. Основы таких возможностей были заложены условиями генезиса рабочего класса в России, когда фабрика, развитие которой особенно поощрялось в период реформ Петра I, рассматривалась прикрепленными к ней крестьянами как чуждое, противоречащее всем народным привычкам образование [Туган-Барановский, 1997: 81 - 82]. Поэтому фабрики, как могли, обживались по-своему. Их устройство приспособлялось к привычкам работников, а не наоборот. Несмотря на всю жестокость принудительного труда и внеэкономической зависимости исторически сложилась и на долгое время закрепились практика договариваться с хозяином (руководством) на основе устных соглашений личного характера об условиях труда [Темницкий, 2007]. Лишь в 1835 г. была законодательно объявлена обязательность письменных условий найма.

Подчеркивая ведущую роль рабочего контроля в советское время, отдельные исследователи утверждают, что "плановая экономика сделала рабочее место центром стихийной и более-менее автономной коллективной активности. Социализм вообще мог работать только на базе стихийной инициативы рабочего класса" [Буравой, 2006: 355]. Формирование у рабочих коммунистической идейности подавляло организационные усилия по внедрению НОТ на базе тейлористских принципов. В итоге система Тейлора превращалась в очередной идеологический, а не экономически обоснованный проект [Кириянов, 2001: 90]. Рабочие умело воспроизводили в новых социальных отношениях привычные для них формы решения производственных

Таблица 1. Показатели субъектности наемных работников

Показатели субъектности работников		
в выполняемой работе	в трудовых отношениях	в коллективных действиях
Самостоятельность в работе	Информированность работников о своих правах, способах их защиты	Наличие лидера и согласия относительно общих целей
Профессиональная компетентность	Заинтересованность в успешной деятельности профсоюзов	Солидарность действий Боевитость профсоюзов
Ориентация на партнерство в трудовых взаимоотношениях с непосредственными руководителями	Солидарность работников на основе консолидации их мнений	Наличие более или менее постоянного состава участников и воспроизводящихся ритуалов
Уверенность на рынке труда	Готовность работников к конфликтам	Наличие партнеров и контрагентов, признающих легитимность данного субъекта
Участие в управлении по вопросам, связанным с выполняемой работой	Регулярность переговоров между работниками и администрацией	Забастовочная активность

вопросов. Исследователи отмечают, что участие в управлении производством они связывали не с целью добиться резкого улучшения своего материального положения; цель была, скорее, - продемонстрировать, что сами они, без хозяев могут поддерживать необходимый уровень трудовой дисциплины. На психологическом уровне это было выражением традиционного общинного сознания. Фабрично-заводской коллектив в сознании рабочих наделялся теми же правами, что и община в сознании крестьян [Михайлов, 2001: 42]. В более поздний период развития социализма придание определяющей роли стихийной инициативности рабочих, их смекалке и сноровке, а не четкой организации, технологиям и дисциплине отражалось в массовом характере сверхурочных работ, "черных" суббот, штурмовщины. Многие в повседневном труде, выполнении заданий отдавалось и по-прежнему отдается на откуп рабочим. Такого рода индивидуальную субъектность российских рабочих можно рассматривать как следствие, продолжение и развитие их стихийной инициативности и автономности. Из этих условий может сформироваться как потенциал для развития субъектности более высокого уровня: переговоров, соглашений и договоров с администрацией, так и усиление автономизации, укрепление статусных позиций отдельных категорий рабочих (прежде всего высококвалифицированных), в конечном счете - потеря эффективной управляемости. Исследователи отмечают, что на постсоветских предприятиях "руководители вынуждены считаться с положением высококвалифицированных рабочих, чтобы компенсировать недостатки управления и организации производства". "Рабочий по-прежнему имеет возможность регулировать дисциплину в зависимости от своего социального положения и наличия "покровителя" свыше"" [Лыткина, 2008: 28]. В технологическом смысле самостоятельность, предоставляемая рабочему - исполнителю, это степень, в которой он имеет свободу и право планировать свою работу, определять ее темп, временной график и порядок выполнения. Вместе с тем самостоятельность в работе можно рассматривать не только как технологический признак, но и как социокультурную характеристику труда. Для представителей среднего класса самостоятельность в работе является одним из атрибутивных признаков. Служебные позиции, профессиональный профиль их деятельности позволяют влиять на решения, касающиеся организации труда, планировать и контролировать результаты труда, а также другие параметры своей деятельности, сохранять относительную автономию в труде. Например, инженеры, которым в соответствующих служебных инструкциях приписываются данные функции, могут быть априорно причислены

к среднему классу, а рабочие - нет. Для последних самостоятельность в труде - это либо результат достижительных усилий (высокой квалификации, доверия к ним со стороны руководства), либо представление таковой, когда начальство не может, а зачастую не хочет контролировать каждый параметр выполнения заданий. Уточним, что рассматриваемая самостоятельность в работе связывается нами с содержательными и организационными сторонами труда в условиях занятости на предприятии, с конкретным содержанием профессиональной деятельности по занимаемой служебной позиции, с характеристиками рабочего места. В этой смысле она не рассматривается в связи с проблематикой гибкой занятости (флексibility) как новой постиндустриальной тенденции труда и с проблемами адаптации к рыночным реформам.

Нас интересует только один вопрос: может ли проявление самостоятельности в работе рассматриваться как потенциальный фактор формирования субъектности современного российского рабочего или же для них она такое же бремя, как и неблагоприятные условия труда, с которыми можно смириться. Можно "тянуть лямку" вынужденной самостоятельности и мечтать о такой организации, где все было бы прописано от "а" до "я" и также четко контролировалось. В рамках данной модели рассмотрения проблемы самостоятельности в работе можно утверждать, что она сводилась бы к нулю, если на предприятии господствовали "чисто" тейлористские технологии организации труда (минимальный уровень доверия к рабочим и максимальный - принудительной стандартизации приемов и операций в выполнении нормированного задания). Напротив, высокий уровень доверия к персоналу, при котором определяется только норма выработки, задание и конечные параметры его выполнения, а все остальное отдается "на откуп" самому рабочему, указывало бы в такой модели на максимум возможной самостоятельности.

Предполагается, что для рабочих наличие самостоятельности важно в любом качестве, определяется ли она как набор опережающих действий по собственной инициативе и на основе собственных сил для лучшего выполнения порученной работы либо является вынужденной реакцией на бездействие администрации в создании нормальной организации труда. И в том и в другом случае наличие самостоятельности в работе - потенциальный фактор роста властного влияния рабочего на процесс и результаты труда, и российские рабочие умело этим пользуются в своих целях.

Рассмотрим эмпирические проявления самостоятельности в работе и их возможности в процессе становления субъектности российских рабочих на уровне рабочего места и повседневных трудовых взаимоотношений. По всем исследованиям, проводимым в различные годы среди рабочих машиностроительных предприятий¹, было установлено, что большая часть из них считала, что выполняемая ими работа носит самостоятельный характер. Во всех случаях уровень самостоятельности в работе мужчин был выше, чем женщин рабочих профессий, и оставался примерно одинаковым в течение почти 20 лет (табл. 2).

По показателям самостоятельности рабочие не очень значительно отличаются от инженеров. В исследовании 2007 г., когда одновременно опрашивались и те и другие, разница составила 10% в пользу дипломированных специалистов. Примечательно, что по данным других исследований был зафиксирован примерно такой же уровень самостоятельности в содержании работы рядовых работников в 2007 г. [Попова, 2008: 144]. Чаще других на самостоятельность в работе указывают представители профессиональных групп, не имеющих жесткого прикрепления к одному рабочему месту (сварщики, электромонтеры, слесари-ремонтники), а также станочники на универ-

¹ По неслучайной целевой выборке отбирались рабочие предприятий машиностроительного профиля. В 1990 г. - Томилинского завода полупроводниковых приборов, в 2003 и 2007 гг. - машиностроительных заводов Пскова, Брянска и Кирова (данные предоставлены Г. П. Бессокирной), в 2007 г. - машиностроительного завода г. Электростали, в 2008 г. - г. Очера Пермского края. Все исследования выполнялись в рамках академической программы Института социологии РАН.

Таблица 2. Наличие самостоятельности в выполняемой работе у рабочих предприятий машиностроительного профиля (в % - ответов "Да")

Наличие самостоятельности в работе	Место и годы опроса				
	Томилино, 1990	Псков, Брянск, Киров, 2003	Псков, Брянск, Киров, 2007	Электросталь, 2007	Очер, 2008
В целом	60	63	64	72	74
Мужчины	71	74	73	73	78
Женщины	55	55	57	68	68
Количество опрошенных	380	451	417	323	149

сальном оборудовании. Как правило, это рабочие с высокой квалификацией и большим стажем работы на предприятии.

Является ли оптимальным с социальной и экономической точек зрения такой высокий уровень самостоятельности, не указывает ли он на плохую организацию труда, слабость либо отсутствие внешнего контроля? Подобные вопросы ставились отечественными социологами еще 30 лет назад, а полученные факты свидетельствовали, что уровни самостоятельности устанавливались преимущественно стихийно и далеко не всегда оптимально [Тихонов, 1976: 33]. С позиций социокультурного подхода важно уяснить, насколько значимым для самих рабочих является самостоятельность в работе по сравнению с другими трудовыми ценностями? Конечно, важность возможности иметь самостоятельную работу уступает по значимости таким ведущим для всех групп рабочих ценностям, как хороший заработок, отношения с товарищами по работе и гарантии занятости, но зато этот показатель опережает многие другие, связанные с личностной и общественно значимой реализацией (табл. 3).

Более четко увидеть роль самостоятельности в работе помогает обращение к типологическим категориям рабочих, построенным на основе увязки ее наличия с ценностной значимостью (табл. 4). Модальным по обоим временным срезам исследований, как у мужчин, так и женщин, оказалось такое сочетание признаков самостоя-

Таблица 3. Место самостоятельности в работе в структуре трудовых ценностей рабочих, среднее (минимальное значение - 1, максимальное - 5)

Трудовые ценности	Годы опросов			
	2003		2007	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Иметь хороший заработок	4,85	4,91	4,83	4,78
Отношения с коллегами	4,17	4,43	4,38	4,41
Гарантия занятости	4,20	4,35	4,19	4,03
Самостоятельность	4,13	4,18	4,05	3,87
Реализация своих способностей и умений	4,05	4,06	3,90	3,64
Отношения с руководством	3,98	4,22	3,73	3,93
Приносить по возможности больше пользы людям	3,70	3,93	3,91	3,87
Иметь возможность общаться с людьми	3,86	4,30	4,02	4,05
Иметь общественное признание своего труда	3,58	3,87	3,74	3,66
Повышение квалификации	3,53	3,47	3,46	2,93
Активно участвовать в управлении производством	3,06	3,12	3,11	3,35

Таблица 4. Типологические категории рабочих в зависимости от соотношения наличия самостоятельности в работе и ее ценностной значимости (%)

Типологические категории рабочих	Годы опросов			
	2003		2007	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины
1. Есть самостоятельность в работе, и ее наличие высоко ценится	33	24	27	27
2. Есть самостоятельность в работе, но ее наличие не высоко ценится	40	31	46	49
3. Нет самостоятельности в работе, но ее наличие высоко ценится	9	14	7	6
4. Нет самостоятельности в работе, и ее наличие ценится не высоко	18	31	20	18
Всего	100	100	100	100
<i>Количество ответивших</i>	<i>180</i>	<i>231</i>	<i>195</i>	<i>175</i>

тельности и ее значимости в работе, которое, вероятно, свидетельствует о ней как о данности в характеристиках рабочего места, а не желаемого качества. Последнее характерно для незначительного числа рабочих. А если учитывать, что даже при отсутствии выраженной самостоятельности в работе только примерно каждому пятому рабочему хотелось бы иметь таковую, то в целом для большинства рабочих она не стала притягательной характеристикой труда, а следовательно, и значимым фактором их субъектности. Все же каждый третий мужчина и каждая четвертая женщина в 2003 г. и уже равное количество (27%) в 2007 г. имеют и высоко ценят самостоятельность в выполняемой работе. Именно по отношению к первой выделенной типологической категории рабочих правомерна постановка вопроса о возможной взаимосвязи самостоятельности в работе с другими элементами производственной ситуации, оценками трудовых взаимоотношений.

Как выяснилось из анализа, рабочих с выраженными признаками наличия и ценности самостоятельности в работе по сравнению с другими тремя типологическими категориями характеризуют такие качества, как более высокий уровень разнообразия в выполняемой работе, на порядок (в 2 и более раз по данным 2003 г.) превышающий таковой в других категориях. Такие рабочие намного чаще работают в полную силу и стремятся к лучшим результатам в работе. Очень важными для понимания их социально-психологического состояния и статуса являются оценки значимости отношений с руководством среди других ценностей труда и удовлетворенности этими отношениями. И по первым, и по вторым оценкам рабочие с высоким уровнем наличия и значимости самостоятельности в работе существенно отличаются в лучшую сторону от других выделенных категорий. Так, отношения с руководством, по данным 2003 г., являются значимой ценностью труда для 61% первой категории рабочих и только 24, 46, 29% других категорий, выделенными нами. Мотив труда - иметь хорошие взаимоотношения с руководством - оказался устойчиво значимым как у мужчин, так и у женщин, и по обоим годам опроса более всего выражен у рабочих, имеющих и ценящих самостоятельность в работе, по сравнению со всеми остальными типологическими категориями (табл. 5). Полностью удовлетворены отношениями с руководством, соответственно по выделенным категориям: 26, 16, 12 и 17%.

Предполагается, что налаживание хороших взаимоотношений с руководством играет определяющую роль для работников, имеющих и ценящих самостоятельность. Особенно отчетливо это видно на фоне сравнения с другой типологической категорией - работников, отмечающих наличие самостоятельности в работе, но не ценящих ее. У последних оказалась самой низкой и значимость налаживания хороших отношений

Таблица 5. Стремление иметь хорошие взаимоотношения с руководством в зависимости от принадлежности к типологическим категориям по наличию и ценности самостоятельности в работе (среднее, минимум - 1, максимум - 5)

Типологические категории рабочих	Годы опросов			
	2003		2007	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины
1. Есть самостоятельность в работе, и ее наличие высоко ценится	4,41	4,56	4,08	4,41
2. Есть самостоятельность в работе, но ее наличие не высоко ценится	3,74	4,06	3,54	3,76
3. Нет самостоятельности в работе, но ее наличие высоко ценится	4,13	4,26	3,92	4,36
4. Нет самостоятельности в работе, и ее наличие ценится не высоко	3,84	4,18	3,59	3,75
<i>Количество ответивших</i>	<i>178</i>	<i>227</i>	<i>186</i>	<i>172</i>

с руководством и степень удовлетворенности отношениями с ними. Такие рабочие чаще отмечают проблему напряженных отношений с руководителями, большое желание иметь хорошие взаимоотношения с ними, объясняя мотивы потенциального увольнения с предприятия. Противопоставление этих категорий работников показывает противоречие самостоятельности в работе как ценности и обременительной данности на российских предприятиях. Во многом такое положение дел обусловлено уровнем организации труда и сложившимися практиками трудовых взаимоотношений. Нормативный конформизм первых (имеющих и ценящих самостоятельность) и латентная конфронтация с руководством вторых (имеющих, но не ценящих самостоятельность в работе) не сопровождаются большей активностью в действиях по улучшению организации труда, использованию рабочего времени. По данным показателям эти две категории работников не имеют существенных различий с двумя другими (не имеющими самостоятельности в работе и не стремящимися к ней либо не имеющими, но ценящими ее).

Выявлено, что рабочие первой типологической категории в большей степени, чем другие категории, готовы оказывать помощь своим товарищам по работе и ценят в них прежде всего такие качества, как профессионализм (92%), ответственность (86%), добросовестность (79%), самостоятельность (74%) и желание повышать квалификацию (51%).

Таким образом, в отношении к труду рабочих с высокой степенью наличия и значимости самостоятельности в работе по сравнению с другими выделенными категориями характеризуют более высокая степень трудовой отдачи и положительное восприятие нормативных требований рабочего места, в отношениях с руководством -установки на конформизм и сотрудничество, в отношениях с товарищами по работе -установки на взаимопомощь и высокая требовательность к качествам профессиональной компетенции.

Вместе с тем по данным эмпирического анализа нет никаких оснований утверждать, что высокая степень наличия и ценности самостоятельности рабочего приводит к его более взыскательному отношению к руководству: от вопросов организации труда до трудовых отношений конфликтности и участия в управлении, а следовательно, к возможности перехода на этой основе к коллективным формам субъектности в трудовых отношениях и коллективных действиях. Так же, как и нет оснований утверждать, что наличие самостоятельности в работе приводит к автономизации в труде и отгораживанию от коллективных проблем.

Для большинства квалифицированных рабочих машиностроительных предприятий России самостоятельность в работе является данностью, указывающей в большей мере на силу инерции культурной традиции, нежели на сознательные усилия современного менеджмента или результат индивидуальных устремлений. Понимание и использование предоставляемой для выполнения заданий самостоятельности как ресурса властного влияния, выходящего за рамки рабочего места в сферу переговорных отношений с администрацией, консолидированных действий с товарищами по работе и тем паче забастовочной активности, пока никак не актуализируется абсолютным большинством рабочих.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Буравой М. Концепции Поланьи применительно к России / Великая трансформация. К. Поланьи. Прошлое, настоящее, будущее. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006.

Васькина Ю. В. Степень сформированности наемных работников как субъекта трудовых отношений // Официальный сайт НИУ-ВШЭ, 2011.

Кирьянов Ю. И. Модернизация производства и мотивация труда в России в 20-е годы XX в. // Рабочий класс в процессах модернизации России: исторический опыт / Под ред. А. В. Бузгалина, Д. О. Чуракова, П. Шульце. М.: Экономическая демократия, 2001.

Климов И. А. Шахтеры "в рельсовой войне": субъект социального действия или объект манипуляции? // Мир России. 1999. N3.

Климова С. Г. Условия и признаки субъектности наемных работников // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества. Материалы Всероссийской научно-практической конференции 24 - 26 апреля 2008 г. / Под общ. ред. Р. В. Каранетяна, А. А. Русалиновой, В. Г. Тукумцева. СПб., 2008.

Лыткина Т. С. Управленческие стратегии реорганизации основного производства постсоветского предприятия: стимул и контроль за рабочими // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. СПб., 2008.

Максимов Б. И. Рабочие в период реформ: положение, ориентации, коллективные действия // Мир России. 2002. N3.

Михайлов Н. В. Российские рабочие в управлении производством на рубеже XIX-XX вв. // Рабочий класс в процессах модернизации России: исторический опыт / Под ред. А. В. Бузгалина, Д. О. Чуракова, П. Шульце. М.: Экономическая демократия, 2001.

Попова И. П. Самостоятельность в работе: тенденции десятилетия // Мир России. 2008. N4.

Рывкина Р. В., Коленникова О. А. Кадровый кризис на промышленных предприятиях России // Социол. исслед. 2007. N8.

Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В. А. Ядов. СПб.: Наука, 2006.

Темницкий А. Л. Социальные и культурные проявления неэкономической зависимости в сфере труда российских рабочих // Историко-экономические исследования (Иркутск. 2007). Т. 8. N2.

Тихонов А. В. Влияние производственной самостоятельности рабочего на отношение к труду // Социол. исслед. 1976. N1.

Туган-Барановский М. И. Русская фабрика в прошлом и настоящем. М.: Наука, 1997.