**ОГЛАВЛЕНИЕ**

Введение

Глава 1. Что представляет собой рабочий класс на рубеже веков?

§1. Что такое рабочий класс на рубеже веков?

§2. Отношения в трудовом коллективе

Глава 2. Социальное положение российских рабочих

§1. Объективная оценка положения рабочего класса

§2. Субъективная оценка положения российских рабочих

Заключение

Библиографический список

Приложения

**ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность темы**

Сложные политические процессы, начавшиеся с развалом Советского Союза, и сейчас имеют место в России. Они отражаются на всем обществе, всех его классах и группах. Рабочий класс является одной из основных групп как среди экономически активного населения, так и в социальной структуре общества в целом. С учетом того, что в советское время и экономические, и политические отношения были другими, положение рабочего класса очень изменилось. А ведь и по численности, и по своей способности влиять на политические процессы с помощью профсоюзов, пролетариат занимает далеко не последнее место в иерархии общества. То, как Россия будет восстанавливать свой индустриальный потенциал и развивать экономику, зависит именно от рабочего класса, от его структуры, уровня жизни, степени мотивации и заинтересованности.

В социологических исследованиях все реже и реже появляется тема рабочего класса. Тем не менее, я считаю, что изучение рабочего класса занимает пусть и небольшое, но, безусловно, важное место в контексте социологической науки в силу своей важности для политики и экономики страны.

**Степень изученности темы**

В процессе изучения темы мною были использованы следующие публикации:

1. Алашеев С.Ю. Неформальные отношения в процессах производства: взгляд изнутри//Социологические исследования. 1995. № 2. Автором рассматривается то, как в организации производства участвуют неформальные отношения. Источником размышлений стали материалы интервью, групповых бесед, наблюдений, проведенных самарскими социологами в 1992—1993 гг. на двух крупных промышленных предприятиях города, а также личные впечатления.
2. Беленький В.Х. Рабочий класс как объект социологического анализа//Социологические исследования. 2003. № 1. По мнению автора, рабочий класс России находится в состоянии социальной растерянности. Его коренные экономические интересы нигде не отстаиваются, так что рабочие зачастую и не понимают, в чем эти интересы состоят. Рабочий класс полностью лишен самостоятельности, свободы в трудовой сфере.
3. Беленький В.Х. К вопросу об идеологии рабочего класса // Социологические исследования. 2008. № 12. В статье рассмотрены различные представления о рабочем классе России и его идеологии. Утверждается, что решение насущных проблем рабочего движения требует создания марксистской партии с учетом изменившихся политико-экономических условий. Отмечается, что в идеологическом развитии рабочего класса большую роль может сыграть социологическая наука.
4. Булавка Л.А. Нонконформизм: социокультурный портрет рабочего протеста в современной России. – М.: Едиториал УРСС, 2004. – 176 с.

В книге исследован опыт забастовок и протестных рабочих движений. Использован как анализ автором прошедших событий, так и обращения к непосредственным участникам движений.

1. Максимов Б.И. Рабочий класс, социология и статистика//Социологические исследования. 2003. № 1. Автор полемизирует с некоторыми выводами статьи В.В. Трушкова. Дефицит квалифицированных рабочих, который наблюдается в последние годы, вызван, по его мнению, не перетеканием рабочего класса в класс буржуазии, а снижением общего квалификационного уровня рабочих.
2. Максимов Б.И. Состояние и динамика социального положения рабочих в условиях трансформации // Социологические исследования. 2008. № 12. По мнению автора, положение рабочих, как и изменения самой группы, предстают в качестве показателя влияния реформ и как базовый фактор, определяющий их социальную активность. С наступлением же кардинальных реформ положение рабочих ухудшалось, притом практически по всем параметрам, относительно прежнего состояния и в сравнении с другими социально-профессиональными группами работников.
3. Темницкий А.Л. Коллективистские ориентации и практики трудового поведения // Социологические исследования. 2008. № 12.По мнению автора, коллектив играет решающую роль в организации трудового процесса. В связи с этим он рассматривает такие факторы, как степень желания оказания помощи в трудовых коллективах и удовлетворенности взаимоотношениями, используя данные социологических исследований.
4. Трушков В.В. Современный рабочий класс России в зеркале статистики // Социологические исследования. 2002. № 2. Автор отмечает, что рабочий класс как понятие и объект исследования практически исчез из общественного поля зрения. В связи с этим автор задается вопросом, что же собой представляет рабочий класс на рубеже веков? Утратил ли он право быть и называться гегемоном? Свои размышления по этому поводу автор строит, опираясь на данные российского статистического ежегодника за 2000 г.

**Объект изучения**

Объектом изучения моего реферата являетсяроссийский рабочий класс постсоветского периода.

**Предмет изучения**

Предметом изучения представляется социальная составляющая жизни рабочего класса – численность, материальное благосостояние, быт, демография, уровень жизни; а также отношения в процессах производства в коллективах и с работодателями.

**Территориальные рамки**

В рамках данной темы будет рассматриваться Российская Федерация.

**Хронологические рамки**

Я буду рассматриватьпериод с 1992 по нынешнее время. Нижняя хронологическая грань связана с развалом СССР и соответствующим изменением структуры российского общества и положения непосредственно рабочего класса.

**Цель и задачи реферата**

Цель моего рефератараскрыть образ пролетариата в постсоветское время.

Своими задачами я ставлю определение того, что представляет собой рабочий класс в данный промежуток времени (его численность, уровень жизни, коллективные отношения) и как оценивается положение рабочих в России.

**Методология исследования.**

При изучении найденного материала я пыталась выявить закономерности (общее и особенное). При этом в большинстве статей рабочий класс рассматривался с похожих сторон (численность, отношения в коллективе, положение в целом и т.д.). Так что в своей работе я обобщала похожий найденный материал.

**Источниковая база**

В качестве источника я использовала опрос, проведенный Фондом общественного мнения «Настроения рабочего класса». Рабочим был задан вопрос: «Скажите, пожалуйста, какие из перечисленных слов точнее всего отражают лично Ваше настроение в последнее время?». Настроение интерпретируется исследователями как целостное эмоциональное ощущение жизни человеком, общий настрой, «расположение духа». В настроениях отражается и на них влияют не только индивидуально-личностные ситуации, но и некоторые общие для группы объективные обстоятельства. Опрос этот, таким образом, отражает отношение рабочего класса к ситуации в стране путем выражения их недовольства или удовлетворения.

**ГЛАВА 1. Что представляет собой рабочий класс на рубеже веков?**

**§1. Что такое рабочий класс на рубеже веков?**

**Кого относить к рабочему классу?**

В течение XX века промышленный труд считался престижной профессией во многом благодаря идеологии, господствующей в стране и традиционно устойчивому осознанию народом необходимости труда. В постсоветский же период происходит переход к совершенно новым ценностям – ценностям капиталистического общества. В качестве главного ресурса общественного развития рассматривается теперь не рабочий класс, а предпринимательские слои общества. В обсуждениях, статьях, дискуссиях гораздо чаще можно встретить понятие «наемные работники», нежели рабочий класс, что говорит о переходе от классификации на основе отношения к средствам производства к стратификации, где главными индикаторами являются формы собственности и профессиональных отношений.

То есть сегодня под рабочим классом можно было бы понимать не рабочих фабрично-заводской промышленности, что было характерно для начала XX века, а всех работающих по найму. Хотя традиционно под рабочим классом понимаются люди, занятые в материальном производстве преимущественно физическим трудом и объединенные в класс специфическими социальными ценностями, так что объединить всех работающих по найму каким-либо одним классовым признаком невозможно, потому что подавляющее большинство занятого в народном хозяйстве населения работает по найму.

Это самые разнообразные служащие, университетские преподаватели, полицейские, журналисты, топ-менеджеры частных и государственных компаний, фото-модели, бармены и многие другие. Более того, даже инженерный и технический персонал промышленного предприятия тоже нельзя отнести к рабочему классу, так как их производственные функции, отношение к факторам производства и социальные ценности принципиально отличаются от ценностей рабочего.

Более того, рабочий класс экономически резко расслоен. Занятые, например, в топливных отраслях по уровню своих доходов приближаются или уже составляют, так называемый средний класс. Тогда как рабочие пищевой, легкой промышленности, наукоемких отраслей во многом находятся за чертой бедности. Рабочие утрачивают единое классовое самосознание, превращаясь в особые профессиональные группы (Трушков,2002).

В целом, можно сказать, что перестройка и развал Советского Союза являются причиной очень сильных социальных изменений. Появилось много новых профессий, и социальная мобильность стала значительнее, чем в советский период. У рабочих теперь уже отсутствует единая идеология, по которой бы можно было их безапеляционно определить в класс.

**Идеология** - это совокупность теорий, идей, взглядов, образов и представлений, выражающих интересы социальных групп, классов, всего обшества и служащих основой для общественно-политической активности.

У рабочих нет еще четкого понимания своего классового интереса своей идеологии. Пониманию современного идеологического состояния рабочего класса способствует учет двух факторов - исторического и идейно-политического. Суть исторического фактора - в низком уровне идеологической работы в прошлом, что выражалось в разрыве между идеологической работой и практикой, в усилении критического ее восприятия рабочими, интеллигенцией, широкими массами. Рабочий класс совершенно не был подготовлен к событиям конца 1980 - начала 1990-х гг, в силу нестойкости своей идеологии и сложных неоднозначных взаимоотношений с властями. Более того, в последующие годы уровень идеологической работы с классом все более и более снижался. Левая партия, существовавшая в стране, не могла быть эффективной, поскольку с самого возникновения была неверно ориентирована, считала главной формой своей (и рабочего класса) борьбы против быстро формирующегося капиталистического строя, борьбу политическую, тогда как в действительности главной формой являлась борьба экономическая. Фактически рабочий класс оказался в новых условиях неорганизованным в значительной степени (если не полностью), деидеологизирован перед лицом и под влиянием сильнейшего давления формирующейся буржуазной идеологии. Хотя значительная часть рабочих сохраняет верность социалистическим предпочтениям, полагать, что это относится ко всему рабочему классу, не реально (Беленький, 2008).

**Численность рабочего класса**

Современная численность рабочего класса в России может быть определена примерно в 30 млн. человек. Из них квалифицированных рабочих – 21 018 тыс. чел.; неквалифицированных – 8363 тыс. чел.; рабочих ЖКХ, рекламных служб, телестудий и т.п. - 510 тыс. чел. Итого - 29 891 тысяча. Это более 40% всего экономически активного населения, 46-47% занятых сегодня в экономике россиян. Впрочем, к промышленному рабочему классу можно отнести 10 млн. человек (Трушков, 2002).

Достаточно убедительное представление о масштабах потерь, понесенных рабочим классом от навязывания новых отношений в стране, дает статистика изменений занятого населения в основных отраслях экономики (Таблица 2). Данные показывают, что сокращение численности занятых в разных сферах хозяйства происходит неравномерно, и более всего в проводимой реструктуризации страдают рабочие ведущих отраслей.

Итак, численность рабочего класса в России сократилась в 90-е годы примерно на 13 млн. человек. Что касается промышленного рабочего класса, то он ужался за это время на 7 млн. человек.

Сокращение численности рабочего класса является, на мой взгляд, показателем того, что положение рабочих в целом ухудшается. Если попробовать представить облик рабочего класса с точки зрения профессиональной и отраслевой принадлежности, статуса по занятости, он выглядит следующим образом: примерно 1/3 составляют промышленные рабочие, чуть более - рабочие других производственных отраслей, около 1/10 работают в сфере обслуживания и почти 1/5 находится в армии "лишних людей", безработных (Максимов, 2003).

Все меньше квалифицированных рабочих, поскольку молодые люди не хотят идти учиться в ПТУ, поскольку в обществе широко распространены представления о том, что рабочие профессии не престижны. Тем менее они привлекательны для молодежи, что не обещают высоких заработков и обеспечения высокого уровня жизни.

**§2. Отношения в трудовом коллективе**

**Коллективистские ориентации рабочих в сфере труда**

К числу явных показателей коллективистских ориентации рабочих в сфере труда следует, прежде всего, отнести бескорыстную помощь в работе друг другу, чувство ответственности за использование своего рабочего времени и товарищей по работе, хорошие дружеские отношения (Темницкий, 2008).

Еще с древних времен, так повелось в России, что приоритетом трудовых отношений была уравнительность, а не конкурентность и состязательность. Ярким тому примером является община, занимавшая устойчивое положение в течение достаточно долгого исторического периода.

Взаимосвязь фактора общения и взаимопомощи является не только средством уменьшения напряженности трудового ритма, но и в значительной степени средством развития личности рабочего.

В досоветское время взаимопомощь в сфере труда и в трудовой повседневной жизни являлась традиционной ценностью, отражением общинного уклада жизни. В советское время бескорыстная помощь возводилась в ранг добродетели, получала идейно-нравственное освещение и подкрепление через воспитательные меры. В постсоветский период идеологические основы этой традиции исчезли. Помощь могла сохраниться как традиция или исчезнуть.

В Таблице 3 мы можем увидеть, что практика оказания помощи более распространена на бывших государственных предприятиях, нежели на новых частных. Связано это, на мой взгляд, со сложившейся организацией трудовых коллективов, имеющей место на государственных предприятиях в советский период и сохранившейся в постсоветский.

Особую роль в организации трудового процесса, в качестве работы и степени удовлетворения от нее, конечно, играет система взаимоотношений в коллективе. В постсоветский период наблюдается устойчивость высокого уровня удовлетворенности взаимоотношениями в коллективе (Таблица 4).

С другой стороны, в большинстве случаев хороший трудовой коллектив не будет являться причиной для того, чтобы рабочие оставались на предприятии в сложной ситуации (если не выплачивают заработную плату, ущемляются права и т.д.) А.Л. Темницкий говорит об этом так: «В относительно благоприятных условиях труда (1990 г.), когда еще сохранялась моральная сила трудового коллектива и играла существенную роль ценность "принести своим трудом больше пользы обществу", хорошие отношения с товарищами по работе могли существенно компенсировать неудовлетворенность размером заработной платы. В неблагоприятные годы, когда снижение реального размера заработной платы становится критическим (особенно 1999 - посткризисный год), либо, напротив, начиная с 2002 г., когда наметившийся рост заработной платы рабочих лишь обострил возросшие притязания на нее, а другие нематериальные формы вознаграждения трудовых усилий были утрачены либо не имели такого значения (вводимые социальные пакеты), компенсационная роль хороших отношений с товарищами по работе резко снижается. Они сохраняются у большинства рабочих, но они мало связываются с решением задач предприятия, еще меньше с преданностью ему, готовностью при необходимости "затянуть пояса" ради корпоративных интересов. Об этом свидетельствуют ответы рабочих о роли трудового коллектива в прожективной ситуации выбора стратегии поведения (Таблица 5).

Таким образом, культурные традиции взаимопомощи в работе, хороших отношений с товарищами продолжают сохраняться у большинства рабочих в постсоветское время. Однако происходит это скорее по инерции, а не под влиянием новых технологий менеджеров или организованных усилий самих рабочих. Их сохранению способствуют успешная деятельность предприятий, лучшие возможности для заработка, устоявшиеся традиции советских принципов организации труда. Одновременно в трудовом поведении происходит процесс укрепления индивидуалистических рыночных стратегий. Нежелание большинства рабочих терпеть задержки заработной платы (в проективной ситуации) показывает, что былые ценности хорошего трудового коллектива и хороших отношений с товарищами по работе перестают сегодня быть определяющими факторами.

В целом, можно утверждать, что по мере становления предприятий на новых основах отношений собственности: будь то частной, созданной "с нуля", либо бывшей государственной, а ныне акционерной, происходит распространение трудового корпоративизма на основе культурных традиций советского прошлого. Причем преобладающую роль в этом играют не специально разработанные управленческие технологии, а культурные практики самих работников.

**Протестное движение**

Сегодняшнее состояние рабочего движения можно охарактеризовать как его нахождение в латентной форме, в потенциальной фазе социального конфликта. При этом налицо дефицит рабочих организаций и лидеров. Но если учесть, что имеются реальные выступления (хотя и локальные), можно предположить, что движение несколько актуализируется (Максимов. 2008)

Основная масса рабочих надеется и ждет, что кто-то будет решать их вопросы, но только не они сами. У них до сих пор нет установки, что решение их проблем – это каждодневная и длительная работа, которую должны выполнять только они через разные формы самоорганизации и самоуправления.

**Основные проблемы рабочего движения** (Л.А. Булавка, 2004)

1. Неготовность заводских профсоюзов брать на себя власть по принятию тех или иных экономических решений на своем предприятии;
2. Низкий уровень социально-экономической и юридической образованности профсоюзных активистов. Сегодня существует хроническая недостаточность экспертов и особенно юристов, работающих в интересах трудовых коллективов. Лишь только практика рабочих и их собственные ошибки позволяют рабочим обретать нужные знания.
3. Кадровый голод: не хватает инициативных организаторов, знающих экономику и право, тех, кто готов умело заниматься организацией рабочих для защиты собственных интересов.
4. Заводская власть с целью подрыва реально действующего профсоюза начинает создавать теневые цехкомы и теневой профком
5. Невозможность решения многих проблем предприятия собственными силами профсоюзных активистов, зачастую приводит к появлению и развитию конфликта уже внутри самого трудового коллектива.

Необходимость социальной активности для самих рабочих, очевидно, не требует доказательств. Протестная роль рабочих, при всем видимом ее размахе, тоже имела ограниченное значение, носила ущербный характер в постсоветский период. Масштаб выступлений был самым различным, значительную их часть (около 20%) составляли крупные акции, превалировали все же протесты в трудовых коллективах, отдельных групп рабочих. Состав участников и конструктивных, и протестных выступлений, как правило, был смешанный. Рабочие обычно действовали в составе трудовых коллективов, членов профсоюза, работников отрасли, жителей населенного пункта и т.п. (Максимов, 2008)

**ВЫВОД**

Стало быть, в современной России постепенно преобразуется социальная структура советского типа. Появляются совершенно новые профессии, о которых не могло быть и речи в советское время. Происходит сложный процесс формирования новых, изменения старых классов и социальных слоев и преобразования всей системы социальных отношений. Тем не менее, рабочие, на мой взгляд, пока что продолжают оставаться немаловажным и во многом определяющим звеном общественных отношений. Особое внимание исследователями уделяется отношениям в коллективе, поскольку в микроклимате хороших отношений прослеживается и улучшение показателей производства, и более высокий культурный уровень. Протестное движение оценивается в целом как вялое, но причина не в удовлетворенности рабочими условиями труда, а скорее в их безинициативности.

При всей значимости рабочего класса он продолжает сокращаться. Сокращение штатов, неблагоприятные условия труда, неудовлетворенность заработной платой – все это говорит о том, что улучшению условий жизни рабочего класса в нашей стране не уделяется достаточно много внимания.

**ГЛАВА 2. Социальное положение рабочих**

**§1. Объективная оценка положения рабочего класса**

С наступлением кардинальных реформ положение рабочих ухудшалось, притом практически по всем параметрам, относительно прежнего состояния и в сравнении с другими социально-профессиональными группами работников (Б.И. Максимов, 2008):

1. В оплате труда положение рабочих также было неблагоприятным. Сама правовая регламентация относительно размера и некоторых сторон порядка оплаты оказалась, мягко говоря, несовершенной. Установленный МРОТ не корректировался даже ввиду гиперинфляции; например, в Петербурге в 1999 г. составлял 0,07 прожиточного минимума (ПМ). Притом и ПМ (прожиточный минимум) являлся уровнем фактически физического выживания одного человека, без учета семьи. Динамика номинальной заработной платы создает впечатление ее непрерывного роста, при этом - в разы. Однако реальная зарплата, падавшая до 34%, к 2004 г. все еще не вышла на дореформенный уровень. Более реальный размер заработной платы и материальное положение отражает показатель среднедушевого дохода. При соотнесении его с основными индексами уровня жизни картина получается далеко не благополучной (Таблица 1)
2. Занятость рабочих - наибольшая проблема, выпавшая на их долю во время кардинальных преобразований. Число безработных доходило до 15%; нагрузка на 1 вакансию - до 27 человек; неполная занятость в промышленности была в 2 - 2,5 раза выше среднего уровня; число рабочих, прошедших состояние полностью или частично незанятого с 1992 по 1998 г., составило 30 - 40 млн. человек, что сопоставимо с общей численностью данной группы. Безработные представляли вполне работоспособную часть рабочего класса по возрасту, квалификации, опыту (Трушков, 2002)
3. Условия труда. По данным официальной статистики, при сохранении прежнего уровня вредности, тяжести труда, выросло число пострадавших от несчастных случаев со смертельным исходом. По отзывам специалистов (экспертов) из профсоюзных организаций, налицо общая тенденция ухудшения содержания труда; "обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда", что по Трудовому Кодексу также вряд ли можно назвать удовлетворительными. Режимы труда рабочего времени и времени для отдыха нарушались в течение всего рассматриваемого периода.

Восприятие положения в целом имеет ряд своеобразных черт. Наблюдается занижение оценок ситуации (положения), склонность к прибеднению; нарушения прав воспринимаются как неизбежные, почти как стихийные бедствия, неодолимые, не зависящие от руководства предприятия. Способствует такой позиции "понимание проблемы", "вхождение в положение администрации", использование собственной, как бы встречной, согласительной интерпретации ситуации как безвыходной. Поэтому протестовать против своего руководства бессмысленно. Соответственно, реакция на нарушения прав со стороны руководства носит характер скорее не возмущения, протеста, неприятия, а смирения.

Все эти данные говорят о весьма тяжелом положении российских рабочих, вызванном перестройкой и изменением экономического строя российского общества.

**§2. Субъективная оценка положения российских рабочих**

Согласно опросу Фонда Общественного Мнения «Настроения российских рабочих» можно выделить несколько групп среди рабочего класса в целом:

**«Спокойные и удовлетворенные»** – 24 %. Чаще других рабочих представители этой группы считают, что дела на их предприятии идут как обычно, что кризис не повлиял на работу их предприятия, что вероятности сокращения штатов нет. Они чаще довольны своим заработком; правила, по которым начисляется заработок, кажутся им понятными. Они скорее не согласились бы работать больше за меньшие деньги. Они чаще утверждают, что за последние 2–3 месяца их материальное положение улучшилось либо не изменилось.

С трудовыми правами там, где работают представители этой группы, похоже, дела обстоят тоже неплохо: большинство из них говорят, что нарушений трудовых прав рабочих на их предприятии не было. Они не отличаются от средних показателей по своим ориентациям на участие в делах предприятия и профсоюза, и их вполне устраивает система информирования рабочих о важных событиях на предприятии. Чаще, чем респонденты в среднем, они говорят, что интересы рабочих и администрации совпадают в главном. У них нет выраженной готовности участвовать в акциях протеста, но нет и категорического отрицания такой возможности.

Социально-демографические характеристики этой группы мало отличаются от средних. Главная отличительная черта – сравнительно высокие заработки (больше 9000 руб. в месяц зарабатывают 61% в этой группе, а в среднем такими заработками располагают 53%). Можно также сказать, что «спокойные и удовлетворенные» несколько чаще живут в крупных городах и несколько реже – в малых городах или в поселках городского типа.

Чаще, чем в среднем, представители этого кластера доверяют президенту и главе правительства. А партийные симпатии большинство отдает «Единой России».

Таким образом, можно считать, что «спокойные и удовлетворенные» – это «средний российский рабочий», близкий к социально-желательному типу: они удовлетворены своим положением на предприятии, ощущают возможность горизонтальной или вертикальной мобильности; они улучшают свое материальное положение; они не против сотрудничества с администрацией и не спешат активно участвовать в работе различных общественных организаций (в том числе профсоюзов).

**«Безразличные»** - 9%. Они отличаются тем, что не выбирают (или выбирают существенно реже, чем в среднем) сильных слов, отражающих настроение, – ни положительных, ни отрицательных. Дела на их предприятии, по мнению представителей этой группы, идут не лучше и не хуже, чем прежде, и кризис им не очень заметен. О вероятности увольнений по сокращению штатов они тоже говорят не чаще, чем представители других групп и рабочих в целом. Удовлетворенность заработком у них средняя. Наверное, их отношение к ситуации с заработками можно выразить формулой: «Главное, чтобы больше платили, а как будут рассчитывать деньги – это не наше дело». Нет у них ощутимых отличий и в оценках своего материального положения, хотя зарабатывают они меньше, чем в среднем (до 9 тыс. руб. – 53%, в среднем таких – 47%).

Ситуация с трудовыми правами на предприятии у «безразличных», похоже, несколько хуже, чем в среднем: они реже говорят, что нарушений трудовых прав не было, и чаще затрудняются с ответом на соответствующий вопрос. В целом они чаще выглядят одинокими среди товарищей по работе. Членов профсоюза в этой группе 23%, что меньше, чем в среднем (29%), и они чаще исключают для себя возможность участия в делах профсоюза в будущем. Сотрудничать с администрацией, участвовать в делах предприятия большинство из них не хочет. Отношение к предполагаемым акциям протеста и забастовкам на предприятии у них вполне индифферентное: они обычно не видят себя ни сторонниками, ни противниками таких акций.

Эта группа несколько отличается от среднего распределения по социально-демографическим характеристикам. Здесь немногим больше мужчин (56%, в среднем – 51%) и людей «второй молодежной» группы (27–35 лет) – 25% (в среднем – 20%). Несколько чаще они работают на малых (до 50 человек) предприятиях – 46% (в среднем – 40%).

Электоральные предпочтения «безразличных» выделяются на фоне средних данных тем, что представители этого кластера чаще готовы проголосовать за ЛДПР на думских выборах (13%, в среднем – 7%). Показатели доверия президенту и главе правительства у них на уровне средних.

Таким образом, «безразличный» – это скорее молодой рабочий, занятый на малом или среднем предприятии, с невысоким уровнем образования, но имеющий некоторые амбиции в этом плане (здесь больше, чем в среднем, тех, кто учится в вузе). Он может быть не одинок в своей конкретной жизненной ситуации, но одинок в социальном плане: нет структур (партии, профсоюзы, общественные организации) и групп людей (товарищи по работе), которые были бы ему интересны.

**«Жизнерадостные оптимисты»** – 17%. Представители данной группы несколько чаще большинства респондентов работают на предприятиях среднего размера (с численностью персонала от 100 до 500 чел.). Их средний стаж работы на предприятии невелик, но все же несколько больше, чем у «безразличных» Ситуация на предприятиях, где работают «жизнерадостные оптимисты», не отличается заметно ни в худшую, ни в лучшую сторону; дела идут, про их словам, «как обычно», и сокращение штатов маловероятно. Они несколько реже «спокойных и удовлетворенных», но чаще, чем рабочие в среднем, довольны своим заработком и вполне понимают правила, по которым он начисляется, тем более что заработок этот выше среднего. Материальное положение представителей этой группы за последние два-три месяца не изменилось, что по кризисным временам может рассматриваться как вполне удовлетворительная ситуация.

Примечательно, что «жизнерадостные оптимисты» интегрированы и в формальную, и в неформальную систему взаимодействий на предприятии. Их несколько чаще, чем в среднем, устраивает, как руководство информирует рабочих о важных событиях на предприятии. Их чаще либо уже приглашают на обсуждение важных проблем на предприятии или в подразделении, либо будут приглашать, потому что они этого хотят. О том, что интересы администрации и рабочих практически полностью или в главном совпадают, говорят 37% представителей этой группы (в среднем – 31%). У «жизнерадостных оптимистов» на работе чаще, чем в среднем, есть и друзья, и авторитетные для них люди. Вместе с тем, если возникнет соответствующая ситуация, они примут участие в акции протеста и даже, может быть, возглавят забастовочный комитет, хотя у них, так же, как и у большинства рабочих, есть сомнения в том, что рабочие способны сами организовать забастовку.

В социально-демографических характеристиках этой группы есть некоторые отличия: здесь больше самых молодых рабочих (18–26 лет) и тех, кто живет в столицах.

Электоральные предпочтения этих рабочих ориентированы на партию власти. Уровень доверия президенту и премьер-министру в этой группе также относительно высок: доверяют президенту 44% (в среднем – 40%); главе правительства – 63% (в среднем – 57%).

В целом, можно сказать, что представители этой группы – социально-желательный тип рабочего, поскольку открыты новому опыту (в том числе образованию) и социальным взаимодействиям (как в формальных, так и в неформальных системах).

**«Раздраженные и тревожные»** – 23%. По основным социально-демографическим характеристикам представители этого кластера выглядят как «средний российский рабочий», но отличаются по одному важному параметру: они чаще живут в малых городах и поселках городского типа. По некоторым параметрам они выглядят менее квалифицированными, чем все рабочие.

В этой группе больше, чем в среднем, тех, кто утверждает, что экономический кризис значительно сказался на работе их предприятия. Они чаще говорят о вероятности увольнения. Большинство из них не удовлетворены текущим уровнем заработной платы, и они чаще жалуются на ухудшение своего материального положения. Можно сказать, что их раздражение и тревога сфокусированы на заработке.

Представители этой группы склонны чувствовать свое отчуждение от руководства предприятия: о несовпадении интересов начальства и рабочих они говорят чаще, чем рабочие в среднем, и у них нет заметно большего, чем в среднем, желания сотрудничать с администрацией. Заинтересованность в профсоюзе и в том, чтобы самим быть активными членами профсоюза, невелика – примерно на уровне средних мнений о пользе профсоюза для рабочих. Но, говоря о главных задачах профсоюзов, они чаще соглашаются с утверждением, что функция защиты трудовых прав для профсоюза важнее, чем функция социальной поддержки работников. Примерно на уровне средних находятся показатели их готовности к участию в акциях протеста и забастовках.

«Раздраженные и тревожные» скорее индифферентны к политике и властям; несколько чаще затрудняются с выбором партии на гипотетических выборах.

Можно сказать, что раздражение и тревога – настроения, типичные для российских рабочих: в данной группе весьма малы отклонения от средних показателей по опросу. Эти настроения диффузны, не относятся конкретно ни к администрации предприятий, ни к властям, и именно поэтому они опасны. Ведь под знаком таких настроений адресат претензий может быть выбран ситуативно и спонтанно (например, им может оказаться местная администрация в случае перебоев в работе ЖКХ или администрация предприятия в случае задержки зарплаты). Столь же случайными могут оказаться и лидеры, «зачинщики», в силу стечения обстоятельств «вытолкнутые» из той же среды людей с доминирующим состоянием раздражения и тревоги, не обладающие навыками организационной или просто коллективной работы, а потому плохо приспособленные к диалогу с различными социальными субъектами. Немаловажен и тот факт, что «раздраженные и тревожные» чаще живут в малых городах, а также в поселениях, зависящих от работы одного-двух предприятий. В силу этого раздражение и тревога, ставшие питательной почвой для протеста, легко могут выйти за пределы таких предприятий.

**«Унылые и растерянные»** – 16%. В этой группе заметно больше женщин-работниц, лиц в возрасте 46–54 года, жителей крупных и средних городов.

Ситуацию на своем предприятии представители данной группы чаще оценивают негативно. Они чаще, чем рабочие в среднем, говорят, что дела на предприятии за последние полгода стали идти хуже, и полагают, что кризис значительно сказался на работе предприятия. Чаще других они говорят и о вероятности сокращения штата предприятия. Заработки их тоже не радуют: недовольных заработком здесь 86% (в среднем – 68%). Соответственно, они чаще говорят, что их материальное положение за последние 2–3 месяца ухудшилось.

Представители этой группы чаще жалуются, что администрация нарушает трудовые права. Вместе с тем они редко пытаются их отстаивать. Примечательно, что в этой группе несколько больше, чем в среднем, членов профсоюза и профсоюзных активистов: они чаще участвуют в делах профсоюза. Эта работа, похоже, заставляет их предъявлять больше претензий к администрации по поводу информирования работников и заявлять о своем желании участвовать в обсуждении текущих и перспективных задач на предприятии. Среди них относительно много тех, кто был бы не против работы в каких-то общественных органах управления предприятием. Примечательно, что они несколько чаще, чем в среднем, допускают возможность своего участия в акциях протеста и в забастовках.

Особенность политических взглядов «унылых и растерянных» заключается в том, что они несколько чаще, чем в среднем, оказывают лишь частичное доверие президенту страны и премьер-министру.

Таким образом, «унылые и растерянные» работницы предпенсионного возраста имеют некоторый, хотя и слабый, потенциал социальной активности – как конструктивно-сотрудничающей, так и протестной. Они могут сотрудничать с администрацией, если речь идет о насущных проблемах рабочих, но готовы и протестовать, хотя все же более склонны к мирному разрешению споров.

**«Злые»** – 8%. Это чаще мужчины, причем обладающие средней или выше средней квалификацией. Относительно часто они работают на предприятиях, расположенных в малых городах и поселках городского типа. Они существенно чаще утверждают, что кризис сказался на работе их предприятия; что сокращение штатов либо уже идет, либо весьма вероятно. Три четверти в этой группе говорят, что за последние два-три месяца их материальное положение ухудшилось. Они чаще других уже работают больше за меньшие деньги и уверены, что им было бы трудно найти работу получше. Неудивительно, что они недовольны своим заработком и чаще других не понимают, как он начисляется.

«Злые» почти в два раза чаще других говорят, что на их предприятии нарушаются трудовые права. Членов профсоюза среди «злых» примерно столько же, сколько в среднем среди рабочих; не больше среди них и профсоюзных активистов. Они чаще большинства убеждены, что от профсоюза пользы нет и что при составлении коллективного договора мнение рабочих не учитывается, а администрация нарушает колдоговорные обязательства.

Они чаще говорят, что интересы у администрации и у рабочих разные. Вместе с тем эти люди не отвергают диалога с работодателем: они чаще хотели бы участвовать в обсуждении текущих и перспективных задач на предприятии или в подразделении. «Злые» чаще говорят о своей готовности к участию в акциях протеста и в забастовках.

Отношение к властям в этой группе отличается повышенной степенью отчуждения и недоверия. Президенту Д. Медведеву здесь не доверяют 37% (в среднем – 21%), а главе правительства В. Путину – 27% (в среднем – 13%). «Злые» чаще говорят, что не пойдут на парламентские выборы, а если пойдут, то проголосуют за ЛДПР.

Итак, представители данного кластера – это рабочие преимущественно средней квалификации, находящиеся в состоянии сильной подавленности из-за кризиса на их предприятия. Эти люди вряд ли могли бы быть инициаторами какой-то протестной активности – во-первых, потому, что у них нет ни особых знаний, ни навыков организационной работы, а во-вторых, потому, что они не верят в протестный потенциал своих товарищей по работе. Они могли бы стать главным ресурсом протеста, но не могут быть его движущей силой.

Из представленной схемы видно, что позитивные настроения (спокойствие и удовлетворенность, жизнерадостность и оптимизм) свойственны 41%. Негативные эмоции (безразличие, раздражение и тревога, уныние и растерянность, злость) разделяют 56% опрошенных рабочих. То есть большая часть рабочих все-таки недовольна своим положением, что требует позитивных перемен.

Тем не менее, следует признать, что настроения рабочих в разных группах очень отличаются и нельзя говорить о доминировании какого-то одного настроя. Негативные настроения больше распространены в малых городах и поселках – там, где нет альтернативных занятий и мало возможностей. Молодые люди гораздо оптимистичнее. Квалификация же далеко не является показателем оптимизма. Огромное влияние оказывает и устойчивость рабочих на своем предприятии.

**ВЫВОД**

В целом настроения рабочих чаще подавленные, что говорит о необходимости введений улучшений в трудовые отношения. Безработица, низкая заработная плата, зачастую плохие условия труда являются причинами недовольства большинства рабочих. Кроме того, многие из них не понимают по какому принципу действует руководство, что также приводит их в замешательство и недовольство. Объективные показатели тоже являются далеко не утешительными. К произволу руководства рабочие относятся со смирением и терпением, что не очень хорошо, на мой взгляд.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Советские люди шагнули в российский капитализм тем увереннее, чем больше идеализма было в их головах. Для рабочих же было свойственно доверие к власти, точно как в былые времена: «Вот я напишу письмо товарищу Сталину, и правда восторжествует».

Только бесполезно писать письма теперь, России нужны деятельные активные люди. Так сложилось, что условия жизни рабочего класса не всегда являются близкими к идеалу, и от рабочих требуется, прежде всего, напор в деле отстаивания своих интересов.

Но в обществе распространены подавленные настроения и окружающую действительность рабочие воспринимают скорее со смирением, чем с желанием бороться за свои права.

Печально констатировать тот факт, что рабочие профессии не пользуются популярностью. Вряд ли найдется человек, который на вопрос «Кем ты хотел быть в детстве?» ответит «сантехником». На мой взгляд, причина непопулярности заключается в низкой заработной плате и низком уровне престижа. Решение этой проблемы могло бы лечь на плечи государства: распространение общей идеологии как в Советском Союзе, по-моему, изменило бы ситуацию в лучшую сторону.

**Библиографический список**

1. Алашеев С.Ю. Неформальные отношения в процессах производства: взгляд изнутри//Социологические исследования. 1995. № 2.
2. Беленький В.Х. Рабочий класс как объект социологического анализа//Социологические исследования. 2003. № 1.
3. Беленький В.Х. К вопросу об идеологии рабочего класса // Социологические исследования. 2008. № 12
4. Булавка Л.А. Нонконформизм: социокультурный портрет рабочего протеста в современной России. – М.: Едиториал УРСС, 2004. – 176 с.
5. Максимов Б.И. Рабочий класс, социология и статистика//Социологические исследования. 2003. № 1.
6. Максимов Б.И. Состояние и динамика социального положения рабочих в условиях трансформации // Социологические исследования. 2008. № 12
7. Темницкий А.Л. Коллективистские ориентации и практики трудового поведения // Социологические исследования. 2008. № 12
8. Трушков В.В. Современный рабочий класс России в зеркале статистики // Социологические исследования. 2002. № 2.
9. www.fom.ru

**ПРИЛОЖЕНИЯ**

Таблица 1

Численность занятых в основных отраслях экономики (тыс. человек)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Отрасли экономики** | **1990** | **1999** | **1999г. в % к 1999г.** |
| Промышленность | 22,809 | 14,297 | 62,68 |
| Строительство | 9,020 | 5,080 | 56,32 |
| Транспорт | 4,934 | 4,060 | 82,29 |
| Связь | 884 | 859 | 97,17 |
| Жилищно-коммунальное | 3,217 | 3,361 | 104,48 |

Источник: Трушков В.В. Современный рабочий класс России в зеркале статистики//Социологические исследования. 2002. № 2.

Таблица 2

Соотношение месячного среднедушевого дохода в семьях рабочих с индексами уровня жизни

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Годы | Среднедушевой доход (в руб.) | Доля среднедушевого дохода | | |
| В прожиточном минимуме | В потребительской корзине | В субъективной норме |
| 1997 | 611 | 1,32 | 0,38 | 0,35 |
| 1998 | 525 | 0,95 | 0,19 | 0,24 |
| 1999 | 649 | 0,65 | 0,17 | 0,23 |
| 2000 | 702 | 0,46 | 0,15 | 0,28 |
| 2001 | 1032 | 0,51 | 0,19 | 0,25 |
| 2002 | 1560 | 0,71 | 0,23 | 0,30 |
| 2003 | 2049 | 0,73 | 0,28 | 0,30 |
| 2004 | 2818 | 0,79 | 0,32 | 0,27 |
| 2005 | 3262 | 0,75 | 0,37 | 0,32 |

Источник: Максимов Б.И. Состояние и динамика социального положения рабочих в условиях трансформации // Социологические исследования. 2008. № 12

Схема 1. Распределение типов настроений рабочих



Источник: www.fom.ru

Таблица 3

Оказание помощи товарищам по работе рабочими промышленных предприятий(в % к числу опрошенных)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Оказывают помощь | 1993 | | 1999 | | 2002 | |
| НЧП | ОАО | НЧП | ОАО | НЧП | ОАО |
| Часто | 34 | 48 | 25 | 57 | 20 | 52 |
| Иногда | 61 | 50 | 70 | 41 | 73 | 47 |
| Не оказывают | 5 | 2 | 5 | 2 | 7 | 1 |
| Количество ответивших (чел.) | 89 | 128 | 210 | 240 | 153 | 115 |

Примечания:

- НЧП - новое частное предприятие, т.е. созданное с "нуля"; ОАО - открытые акционерные общества, бывшие государственные, а ныне акционированные предприятия.

Источник: Темницкий А.Л. Коллективистские ориентации и практики трудового поведения // Социологические исследования. 2008. № 12

Таблица 4

Удовлетворенность взаимоотношениями с товарищами по работе у рабочих обследованных предприятий(в % к числу ответивших)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Варианты ответов | 1990 | 1993 | 1996 | 1999 | 2002 | 2007 | 2008 |
| Совершенно не удовлетворяет | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| Скорее не удовлетворяет, чем удовлетворяет | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Частично удовлетворяет, частично нет | 13 | 18 | 13 | 7 | 6 | 10 | И |
| Скорее удовлетворяет, чем нет | 18 | 35 | 31 | 29 | 34 | 37 | 43 |
| Полностью удовлетворяет | 64 | 42 | 52 | 61 | 56 | 50 | 46 |
| Среднее значение (в баллах) | 4,4 | 4,1 | 4,3 | 4,4 | 4,5 | 4,3 | 4,3 |
| Среднеквадратическое отклонение | 0,97 | 0,93 | 0,92 | 0,89 | 0,78 | 0,83 | 0,85 |
| Количество ответивших (чел.) | 404 | 170 | 207 | 459 | 268 | 357 | 137 |

Источник: Темницкий А.Л. Коллективистские ориентации и практики трудового поведения // Социологические исследования. 2008. № 12

Таблица 5

Предполагаемые стратегии трудового поведения рабочих в сложной для предприятия ситуации (в % к числу ответивших)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| В сложной для предприятия ситуации\* | 2002 | 2007 | 2008 |
| Согласятся на задержки зарплаты, т.к. главное - хороший трудовой коллектив | 13 | 12 | 19 |
| Согласятся на задержки зарплаты, т.к. главное - сохранение рабочего места | 28 | 46 | 24 |
| Не согласны на задержки заработной, платы - уволятся | 59 | 42 | 57 |
| Количество ответивших (чел.) | 161 | 155 | 134 |

Источник: Темницкий А.Л. Коллективистские ориентации и практики трудового поведения // Социологические исследования. 2008. № 12