

# ПРОЦЕССЫ АКТИВИЗАЦИИ И СОЛИДАРИЗАЦИИ В РАБОЧЕЙ СРЕДЕ НА ПРИМЕРЕ ЗАВОДА «ФОРД»<sup>1</sup>

К. КЛЕМАН<sup>2</sup>



## ■ ПРОЦЕСС АКТИВИЗАЦИИ НА УРОВНЕ ЧЕЛОВЕКА

Мы рассмотрели процесс активизации на уровне всего коллектива и его организации (мезо-уровень), остается анализировать, что происходит на микро-уровне человека, как процесс трансформации фрейма изменяет практику и мироощущение человека. Здесь стоит различить две стадии: начало активизации и «завязтая» активизация.

Многие рабочие остались «начинающими» активистами и участвуют только эпизодически в деятельности профсоюза («хотя я не такой яркий лидер, я, конечно, сюда приезжала, но так сутками морозиться, я не смогла»), тем не менее, они говорят о себе как об «активистах» («я активист вообще», «я вообще девушка активная»).

Как и вследствие чего началась их активизация? Они сейчас уже с трудом вспоминают первые шаги и стимулы, но все помнят достаточно резкую перемену, как будто «пробудились от спячки».

Если многие говорят о роли общения с более активными людьми, в том числе (но не только) из числа знакомых, они сейчас уже не считают, что это стало главным стимулом для их активизации. В первую очередь, они ссылаются на «внутреннюю» или «моральную готовность», на субъективное осознание необхо-

димости собственной активизации «стало понятно, что кроме меня...». Никто не описывал себя как бывший «обыватель». Почти все, с кем удалось беседовать, наоборот, акцентировали внимание интервьюера на то, что они «всегда» были активными, «всегда» говорили, что думают, «давно» поняли, что старая модель профсоюза уже невозможна. Наверное отчасти, люди реконструировали постфактум свою собственную биографию, но отчасти это свидетельствует о появлении нового поколения работников, которые уже не полностью воспитывались в советской системе, поэтому менее усвоили представления о работодателе как благодетеле и о государстве как заботливом отце. То есть они менее патерналистски настроены и более склоны к самостоятельному отстаиванию своих прав.

Самыми активными работниками, действительно, являются относительно молодые рабочие, высококвалифицированные, с хорошим уровнем образования, нередко имеющие опыт общения с зарубежными коллегами и обладающие широким кругозором. Они высоко оценивают свои способности и не согласны продавать свои умения и навыки за бесценок. Об этом говорят, например, следующие высказывания: «Я – профессионал и не готов делать не свою работу», «В случае чего, я не дам себя обидеть. Я не мальчик, который пришел первый день на завод, и с которым можно делать что хочешь», «Я не дурак, получил образование, знаю свои права, меня нельзя так просто обмануть».

Так или иначе, но основным стимулом, как нам кажется, служило внутреннее ощущение человеком перемен, чувство того, что многое меняется вокруг, соответственно – пора мне в этом участвовать. Эти процессы шли одновременно и питали друг друга – изменения в себе и изменения вокруг себя: человек изменился из-за чувства общих перемен в социальном климате, а социальный климат изменился из-за изменений в самом человеке.

Отличный пример саморефлексии по этому моменту дает активный рабочий (сегодня председатель цехнома): «Вот и это [начинание профсоюза] обсуждалось в кругу: то, что надо что-то делать, то, что есть сейчас, никуда не годится, надо делать что-то другое. Ну и появился интерес, потому что стало интересно, это... Ну, действительно, интересно стало. (...) Потому что, во-первых, это какая-то деятельность, это уже не голые слова, а это какие-то реальные действия, реальные перспективы. Хотя о перспективах мы тогда еще не думали, это была попытка что-то сотрясти, даже внутри самого себя, наверное. И когда слышишь, что люди говорят, что они хотят делать что-то другое, не то, что я представлял себя, естественно, это мне стало интересно и мне захотелось в этом участвовать, чтобы это узнать поближе».

Другими словами, создается впечатление, что установки на активность были присущи многим до вступления в активную деятельность, но профсоюз сформулировал эти установки, назвал вещи своими именами и разбудил

<sup>1</sup> Окончание. Начало см. в журнале «Лоббист», №№3-4/2008 (прим. ред.).  
Источник: <http://ikd.ru/?q=node/6262>

<sup>2</sup> Карин Клеман – научный сотрудник Института социологии РАН, директор Института «Коллективное Действие».