

УДК 65"714"

doi 10.17072/2219-3111-2018-1-189-199

ПЕРЕСТРОЙКА И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ДЕМОКРАТИЯ В СССР: ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ ВЫБОРГСКОГО ЦЕЛЛЮЛОЗНО- БУМАЖНОГО КОМБИНАТА В 1987–1989 ГОДАХ

М. О. Пискунов

Санкт-Петербургский институт истории РАН, 197110, Санкт-Петербург, Петрозаводская, 9
mpiskunov@eu.spb.ru

Статья посвящена самоуправлению на советских предприятиях в период перестройки. Исследуя материалы партийной организации Выборгского целлюлозно-бумажного комбината, автор разбирается в том, обоснованно ли скептическое отношение к этому феномену 1987–1989 гг. в историографии. Его подход заключается в том, чтобы посмотреть на преобразования внутри советской фабрики через идею Гарри Браверманна, согласно которой любое производство само по себе – арена перманентной микрополитической борьбы между рабочими, менеджерами и собственниками. Перестроечная демократия в такой интерпретации распространяется за пределы выборов руководителей и действия положений Закона о государственном предприятии – на всю систему институтов и общественных мобилизаций перестроечного завода. Основные выводы состоят в том, что перестройка в целом смягчила авторитарный партийный режим управления производством, придав ему более сложный и плюралистический стиль. При этом введение выборных должностей за редкими исключениями, оставалось под контролем цеховых партийных комитетов и только в случае открытого конфликта между коллективом и цеховым руководством служило каналом проявления самостоятельной активности рабочих. Перестроечные новации меняли и саму партию на комбинате, что создавало возможности для открытого представительства групп интересов и социальных конфликтов как на предприятии, так и вне его. В дальнейшем, однако, неуверенное производственное самоуправление все больше входило в противоречие с хозрасчетными, а затем и рыночными тенденциями в советской экономике, что ограничивало возможность политической реакции трудового коллектива на происходящие вокруг него события.

Ключевые слова: Выборгский целлюлозно-бумажный комбинат (ВЦБК), советские рабочие, производственная демократия, перестройка, теория трудового процесса, транзитология.

В разгар перестройки, в июне 1987 г., в Советском Союзе был принят Закон о государственном предприятии. Вместе с остальными перестроечными новациями этот закон на короткое время, до 1989 г., обеспечил существование в СССР производственной демократии. Закон о государственном предприятии, как и все перестроечные преобразования, сочетал в себе два аспекта – политический (демократический) и экономический. Демократический аспект предполагал расширение участия масс в управлении, экономический – увеличение степени хозяйственной самостоятельности предприятия.

По мнению целого ряда исследователей и руководителей постсоветских государств, именно этот закон похоронил советскую централизованную директивную экономику, а вызванный им паралич поставок товаров через пару лет привел к тому, что советское руководство взяло курс на введение полноценных рыночных отношений как способа обратной связи между производителями и потребителями. И если с точки зрения транзитологического мейнстрима [Carothers, 2002, p. 6–9] введение хозяйственной самостоятельности, а затем и рыночных отношений оценивается как разумный шаг, то производственная демократия, наоборот, видится чем-то вроде неадекватного явления, перестроечного перегиба.

В этой статье я постараюсь продемонстрировать, что советская производственная демократия и экономическая либерализация отрицали друг друга, а повышение степени самостоятельности предприятия логично вело не к расширению участия рабочих в управлении, а к усилению власти директора и менеджмента в целом. Эти выводы я проиллюстрирую на микроисторическом материале одного крупного (более 2 тыс. рабочих) советского предприятия – Выборгского целлюлозно-бумажного комбината, расположенного в поселке Советский

Ленинградской области. В перестроечные годы это предприятие пережило техническую реконструкцию, став к 1991 г. одним из наиболее современных в стране. В 1990-е гг. рабочие этого комбината прославились упорной борьбой против итогов приватизации своего предприятия, но в последнюю советскую пятилетку там еще ничто не предвещает такого накала социальной борьбы.

Статья написана на материалах заводской администрации и партийной организации завода. Последняя играла в описываемых событиях ключевую роль, так как советская первичная партийная организация была своего рода мозгом производства. Объединяя большую часть руководителей предприятия, она решала не только узкоэкономические проблемы, но и одновременно те социальные и политические задачи, которые вставали перед заводом в результате сигналов сверху и снизу. Мой микроисторический подход означает, что я смотрю на большое (советских рабочих, советскую власть и советскую экономику на излете существования СССР) через малое (отдельный комбинат). В теоретическом плане эту мою позицию усиливает теория трудового процесса Гарри Бравермана [Braverman, 1974], который одним из первых наряду с итальянскими операистами в начале 1970-х гг. предложил рассматривать производство не просто как абстрактный экономический процесс, а как перманентный политический конфликт (борьбу за власть) на предприятии между рабочими, менеджментом и владельцами. В таком ключе я буду анализировать советское перестроечное производство, которое, разумеется, серьезно отличалось от капиталистического.

Статья состоит из трех частей. Первая посвящена Закону о госпредприятии, а также тем дискуссиям, которые он вызвал в историографии. Во второй части я обращусь к тому, как производственная демократия внедрялась на ВЦБК и последовательно рассмотрю ее в трех феноменах – выборах руководителей на комбинате, дискуссиях в партийной организации и социальных мобилизациях в конце 1980-х гг. Выводы затрагивают противоречие, проявлявшееся на комбинате по мере того, как ухудшающаяся экономическая ситуация сталкивалась с только что пробужденной специфической социальной активностью людей.

Закон о государственном предприятии (1987 г.) ввел на предприятии принципы полного хозрасчета и самофинансирования. Отныне производственная деятельность осуществлялась исключительно на заработанные предприятием деньги. План переставал играть в системе директивную роль; согласно замыслу его функции должны быть скорее программными – задавать предприятиям направления и горизонты развития. До некоторой степени план с его прежней директивной ролью заменял государственный заказ. Последний, выраженный в натуральных показателях, был обязателен для выполнения предприятием и, по сути, позволил разделить всю советскую продукцию на две неравных части: произведенную вынужденно, в рамках госзаказа (по разным отраслям от половины до 75–90% от общей продукции), и произведенную по решению предприятия. По большому счету государственный заказ был призван сохранить движение советской экономики в направлении спланированных для двенадцатой пятилетки (1986–1990 гг.) показателей.

Политически (насколько здесь применимо это слово) хозрасчету и экономической автономии соответствовал принцип социалистического самоуправления предприятия. Точнее, уже не предприятия – это экономическое измерение советского завода, а его трудового коллектива. Вообще Закон о государственном предприятии определяет главной задачей предприятия – обеспечение потребностей народного хозяйства. Эти потребности лежали в трех плоскостях: 1) развитие и повышение эффективности производства; 2) социальное развитие трудового коллектива; 3) самоуправление трудового коллектива. За первую потребность отвечал хозрасчет, а вторая и третья, будучи взаимно обусловленными, характеризовались в той части Закона, которая вводила на советских заводах систему производственного самоуправления, включающую выборность руководителей всех участков производства. В совокупности реализация этой задачи должна была обеспечить гармоничное развитие советского общества, развитие, которое осуществлялось в основном по производственному принципу.

Основным субъектом нового социалистического самоуправления был назван именно «трудовой коллектив»: «На государственном предприятии трудовой коллектив, используя как хозяин общенародную собственность, создает и приумножает народное богатство, обеспечивает сочетание интересов общества, коллектива и каждого работника». Действовавший ранее на

предприятиях принцип единоначалия администрации в сочетании с принципом рабочих участия в управлении сменился принципом «демократического централизма», то есть «сочетания централизованного руководства и социалистического самоуправления трудового коллектива» (здесь и ранее текст приводится по: Закон о государственном предприятии). На предприятиях вводилась выборность руководителей всех уровней на конкурсной основе. Выборы руководителей осуществлялись «трудовыми коллективами» соответствующего уровня. То есть директор избирался общим собранием «трудового коллектива» всего предприятия, начальник цеха – собранием цехового «трудового коллектива», бригадир – «трудовым коллективом» бригады и так далее вплоть до мастера. Срок действия полномочий избранных руководителей пять лет; впрочем, они могли быть досрочно освобождены от своих обязанностей решением соответствующих коллективов.

Институт общего собрания «трудового коллектива» предприятия дополнялся выборным Советом трудового коллектива (СТК), который должен был действовать в промежутках между общими собраниями, следить за выполнением решений общих собраний, рассматривать вопросы социальной защиты и охраны труда. В случае несогласия администрации с решениями СТК эти вопросы выносились на общее собрание «трудового коллектива». СТК предприятия избирался тайным или открытым голосованием на два–три года. При этом доля администрации в СТК не должна была превышать 25%.

В историографии Закон о государственном предприятии оценивается преимущественно негативно. Юрий Ольсевич и Пол Грегори видят в нем буквальное продолжение реформы 1965 г. вместе с ее достоинствами и недостатками. В первую очередь – противоречие между курсом на самостоятельность предприятий и стремлением сохранить государственный «единый народнохозяйственный комплекс». Реформа 1965 г. закончилась восстановлением директивных возможностей Центра, а реформа 1987 г. в условиях ослабленных министерств и коммунистической партии привела к более драматическим последствиям: «Уже в 1988 году начался постепенный распад хозяйства, который первоначально проявился в нарастании диспропорций и неравномерном, неконтролируемом повышении оптовых цен» [Ольсевич, Грегори, 2000, с. 16]. Но для нас более любопытен не чисто экономический, а экономико-политический аспект Закона о государственном предприятии. Опираясь на мемуары Николая Рыжкова, Ольсевич и Грегори полагают, что введение выборности начальников вело к тому, что «дисциплина труда падала», в руководители выбивались «популисты и коррупционеры», а предприятия вместо капитальных вложений стали «раздувать» фонд заработной платы.

Иной точки зрения придерживался Егор Гайдар. Согласно ему советская «производственная демократия» была ожидаемым политическим шагом, который должен был уменьшить нарастающие экономические трудности – то, что позже стало «распадом хозяйства». Гайдар полагал, что главной проблемой перестройки был валютный кризис советского государства. Падение цен на нефть лишило его валюты, на которую за границей закупались оборудование и технологии, а также зерно для советского животноводства. Неспособное пойти на ухудшение жизненного уровня населения горбачевское руководство пошло на получение внешних займов – в надежде на скорое восстановление удачной нефтяной конъюнктуры. В итоге валюты требовалось все больше, а способностей у государства обеспечивать поставки предприятиям оставалось все меньше. При этом Законом о государственном предприятии государство само лишило себя возможности директивно управлять работой предприятий. К 1991 г. разрушение хозяйства и связанный с ним кризис снабжения достиг такого уровня, что поле возможных стратегий сузилось всего до двух: или полная либерализация цен и отказ от всякого государственного контроля за судьбой предприятий в надежде на запуск рынка, или новая продрозверстка и отбор продукции у народного хозяйства силой. То есть те политики, которые соответственно реализовало правительство Гайдара (либерализация) и на которую так и не решилось ГКЧП (разверстка) [Гайдар, 2006, с. 206–281].

Гайдар также подтверждал рост заработной платы в СССР в 1988 г. на 8%, а в 1989 – на 13% [Там же, с. 276]. Однако прочие его аргументы не позволяют отнести этот факт, равно как и производственную демократию, к негативным аспектам перестроечных новаций.

В противоположность Ольсевичу и Грегори британский историк трудовых отношений Дональд Филцер склонен считать, что производственную демократию в СССР так и не удалось запустить. Согласно его данным к концу 1988 г. выборы директоров прошли только на 20% советских предприятий, а выборы руководителей цехового уровня – лишь на 5–8% предприятий [Filtzer, 1994, p. 83]. Немного лучше дело обстояло с формированием Советов трудовых коллективов, которые хотя и были избраны на 140 тыс. предприятий, но в качестве самостоятельного органа рабочего самоуправления, за редким исключением, никак себя не проявили. Зачастую это было вызвано порядком их образования, который позволял директорам и администрации иметь в СТК определяющие позиции. В 1989 г. лишь 30% СТК возглавляли рядовые рабочие, 33,5% – руководители низшего звена, 20% – руководители среднего звена и, наконец, 16,3% – непосредственно директора [Ibid., p. 85]. Как выразился близкий к советскому рабочему движению конца 1980-х гг. социолог И. Г. Шаблинский, «выяснилось, что на большинстве предприятий СТК вовсе не затрудняют процесс принятия решений и не дезорганизуют производство (как опасались многие скептики в 1987 году): они просто никак и ни на что не влияли» [Шаблинский, 1995, с. 207–208].

Впрочем, возможно рабочее самоуправление в СССР просто не успело развернуться, ему помешала усилившаяся межфракционная борьба в советской элите. Это привело к тому, что в конце 1989 г. постановлением Президиума Верховного Совета СССР выборы руководителей на производстве были отменены, права трудовых коллективов на управление предприятиями были значительно урезаны, а уже в 1990 г. был принят новый закон о предприятии, в котором от трудовых коллективов и рабочего самоуправления ничего не осталось [Filtzer, 1994, p. 82–84; Mandel, 2004, p. 25–30].

Обратимся к реализации этих новаций на ВЦБК. Сразу объясню, почему я говорю о производственной демократии, а не о самоуправлении или даже реализации положений Закона 1987 г. Дело в том, что, опираясь на Браверманна, я смотрю на общественную жизнь на комбинате в целом, не ограничиваясь каким-то одним феноменом. Советское производство охватывала целая система формальных и неформальных институтов. В ходе перестройки все они пришли в движение. Не имеет смысла говорить о выборах руководителей или СТК и не затрагивать эволюцию партийной организации или случаи спонтанных акций протеста рабочих предприятия либо их проживающих в Советском родственных. Для такого подхода слово демократия, отсылающее к широкому и сложному феномену, подходит гораздо лучше самоуправления или официального «расширения участия».

Внедрение перестроечных инициатив на ВЦБК проходило не как что-то совершенно новое, а органически включаясь в текущие мероприятия. Особенно ярко это демонстрирует организация выборов руководителей на комбинате. Закон о государственном предприятии вступал в силу с 1 января 1988 г., но то, что ретроспективно выглядит как подготовка к выборам, началось еще в конце 1986 г.

На подводящих итоги 1986 г. заседаниях партком завода, ориентируясь на общесоветскую перестроечную политику обновления руководящих кадров, решил составить список заводского резерва руководителей. Наконец, 2 февраля 1987 г. решение о формировании «списка резерва для выдвижения на должности номенклатуры Выборгского ЦБЗ» было утверждено. Начался подбор кандидатов. Он должен был осуществляться на основе мнений коллективов цехов, но проверить это по источникам невозможно. К началу лета партком имел список в 22 человека, с которыми затем с июля по октябрь проводил собеседования.

Совершенно точно можно сказать, что коллективы цехов в данном случае подчинялись административному и партийному начальству предприятия на своих условиях. Как раз в 1987 г. на ВЦБК произошел острый конфликт рабочих сульфитно-дрожжевого (спиртового) цеха со своим руководителем. В нем их поддержала цеховая партийная организация. По итогам конфликта начальница спиртового цеха в октябре 1987 г. была снята с должности и переведена на работу в лабораторию производства бумаги. В протоколе заседаний парткома, разбиравшего дело, написано, что бывшая начальница «...работая с мая 1983 по октябрь 1987 г. в должности начальника сульфитно-дрожжевого цеха, использовала изживший себя административный стиль управления коллективом, зачастую игнорировала мнение общественных организаций цеха, допускала

нарушения этики руководителя, что способствовало созданию нездорового морального климата и привело к конфликту с коллективом» (ЦГАИПД. Ф. О-2554. Оп. 3. Д. 76. Л. 10).

Характерны изложенные языком перестройки обтекаемые формулировки «*изживший себя административный стиль управления*», «*игнорирование мнения общественных организаций*», которые скрывают вошедшее в конфликт с партией самодурство начальника. Перед тем как за дело взялся партком, члены цехового комитета 12 ноября 1987 г. объявили своей начальнице строгий выговор с занесением в учетную карточку, а рабочее собрание цеха обвинило ее в хищении спирта и присвоении денег. После этого комиссия парткома комбината и ОБХСС Выборгского ОВД провели проверку обвинения и не смогли подтвердить его. Затем партком ВЦБК отменил выговор экс-начальнице спиртового цеха и заменил его устным обсуждением, оставив в силе ее понижение в должности. Эти обстоятельства, попытка администрации ослабить противостояние, свидетельствуют о том, что имел место настоящий конфликт между рабочими и начальником цеха, а не противостояние зарвавшегося административного руководителя и партийной организации завода, в котором рабочие могли выступать только статистами. Наконец, еще один важный момент: коллектив цеха добился от руководства комбината разрешения провести выборы своих руководителей раньше всех прочих подразделений, еще в конце 1987 г. (хотя Закон о гос. предприятии вступал в силу только 1 января 1988 г.). Можно предположить, что эти выборы проходили на волне успешного разрешения конфликта с начальницей цеха.

Теперь вернемся к выборам руководителей всего ВЦБК. После того как в июне 1987 г. был принят Закон о государственном предприятии, парткому стало ясно, что имеющийся список резерва нужно переделывать, поскольку Закон требовал конкурентных выборов – из двух и более кандидатов, а в списке резерва был только один кандидат. В итоге между четвертым кварталом 1987 г. и первым кварталом 1988 г. список резерва был изменен и на его основе в феврале–марте 1988 г. в 15 подразделениях комбината прошли выборы начальников. Новые руководители были избраны в пяти цехах, причем, по словам первого секретаря парткома ВЦБК Павла Волкова, «в ... трех случаях коллективы имели ярко выраженное желание заменить руководителей, поэтому партком вместе с цеховыми комиссиями занимался подбором кандидатур и организацией конкурсных выборов» (ЦГАИПД. Ф. О-2553. Оп. 3. Д. 75. Л. 37). 2 марта 1988 г. на общезаводской конференции был переизбран директор завода Владимир Найдин. Тогда же был сформирован СТК комбината, который возглавил Г.В. Колобов, старший варщик кислотно-бумажного цеха.

Важно подчеркнуть, что с самого начала вопрос о выборах на производстве, производственной демократии, которая гарантировалась Законом о государственном предприятии, на ВЦБК контролировался парткомом предприятия. Члены партии воспринимали эту ситуацию как естественную – кому как не им, самой организованной «общественной группе» на комбинате, браться за решение этой задачи? Тем более, что к самим выборам лидеры парткома относились серьезно – они связывали производственную демократию с возможностью улучшить качество руководства комбинатом. Как выразился Павел Волков, «я заостряю на этом [вопрос формирования резерва и проведения выборов] внимание не только потому, что это наше будущее, но и потому, что, как показал анализ работы производства, это основная причина наших неудач сегодня» (ЦГАИПД. Ф. О-2553. Оп. 3. Д. 73. Л. 68).

Одной из причин производственных неудач завода его партийные руководители из года в год называли низкую инициативность руководителей уровня мастеров, начальников участков и цехов. Соответственно, выборы воспринимались ими не как способ ограничить контроль администрации над производством, а как способ мобилизовать активность рабочих на решение тех проблем, которые партия почему-то разрешить не в силах. Такая позиция проявилась в докладе первого секретаря парткома комбината Волкова, когда он демонстрировал товарищам (и руководителям сверху, до которых дойдет протокол его доклада) степень демократизма на ВЦБК:

«На заводе еще не проводились выборы руководителей, к этому... ведется подготовка, но при передвижении кадров всегда учитывается мнение коллектива. В неопределенных ситуациях вопросы решались на рабочих собраниях. Так было в сушильно-бумажном цехе, в цехе спецмашин, участке строительства хозспособом, где коллективам предоставлялось преимущественное право в решении вопроса о руководителе цеха» (ЦГАИПД. Ф. О-2553. Оп. 3. Д. 73. Л. 71).

Здесь обнаружилась одна важная деталь. То, что Закон о государственном предприятии указывает: прямые выборы руководителей на основе мнения их коллективов, Волков предлагает

как способ преодоления «неопределенных ситуаций». Получается, что в случае, когда у партийного руководства не было мнения о выдвиженце на руководящую должность, этот вопрос решал коллектив. А в случае, когда такое мнение было, мнение коллектива было нужно лишь для легитимации или (скорее всего) могло быть имитировано. Абстрактная идея производственной демократии в советских условиях монопольного положения партии, которая старалась вовлечь в себя всех инициативных работников и специалистов, неизбежно превращалась в очередной приводной ремень политики КПСС. Другое дело, что в ходе перестройки и сама партия переставала быть монолитной организацией, хотя почти исключительно на верхних своих этажах.

Впрочем, не стоит видеть в этой ситуации с производственной демократией некий злой умысел. Хотя, согласно Горбачеву, перестройка и подразумевала «процесс демократизации всей жизни общества» (Горбачев, 1988, с. 27), местные партийные комитеты не имели четкого представления о том, что это означает на практике. Администрация ВЦБК и его партийный комитет постоянно жаловалась на недостаточную активность масс, которым давались широчайшие полномочия. И чем на более низком уровне административной иерархии предприятия нужно было организовать демократический процесс, тем с большими трудностями сталкивались политические руководители комбината. Если на уровне цехов более чем за год парткому удалось представить альтернативных руководителей на выборы, то с бригадами и участками дело обстояло сложнее. Волков отмечал:

«Организация выборов мастеров и бригадиров была возложена на цеховые парторганизации и СТК. Выборы бригадиров прошли в 15 цехах, избрано было 45 бригадиров. Что касается выборов мастеров, то здесь дело пока не движется. Во-первых, из-за отсутствия резерва специалисты-рабочие, способные занять эту должность и работать в ней от этого отказываются, во-вторых вследствие пассивности цеховых руководителей, хозяйственных и общественных» (ЦГАИПД. Ф. О-2553. Оп. 3. Д. 75. Л.37).

Можно сделать промежуточный вывод: дарованная горбачевским политбюро демократия на предприятии не была воспринята большинством как свое право и зачастую сводилась к выполнению прежним руководством ряда более или менее формальных процедур. Только в исключительных случаях, например, во время конфликта рабочих спиртово-дрожжевого цеха со своим руководителем, демократическая процедура принималась.

«Демократия пенсионеров»

Говоря о перестроечной производственной демократии, нельзя ограничиваться только выборами и реализацией Закона о государственном предприятии. Важно отметить, что демократизация по-советски означала не столько конкуренцию идей и людей, сколько стимулирование инициативы снизу. Пожалуй, на протяжении всей советской эпохи партийные и государственные органы, сталкиваясь с трудностями, пытались вовлечь советских граждан в проведение своей политики. Особенно активно эти кампании проводились в кризисные периоды.

Именно это происходило на перестроечном ВЦБК, где администрация и партийные функционеры пытались вызвать активность рабочих. Предложенный ими механизм стимулирования этой активности заключался в том, чтобы породить волну продуктивной критики, касающейся нерешенных социальных вопросов ВЦБК и поселка Советский. Для этого в апреле 1988 г., в ходе выборов, принимается Положение о единой системе учета и реализации предложений и замечаний. Этот документ обязывал ответственных за проведение любого коллективного мероприятия: собрания партии или профсоюза, учебного занятия или встречи – фиксировать все предложения в письменном виде и в течение трех дней направлять в кабинет политического просвещения завода. Заведующая кабинетом должна была систематизировать предложения, зарегистрировать их в картотеке и переправлять для ответа или принятия мер хозяйственным руководителям нужного уровня. В течение двух недель нужно было дать письменный ответ на полученное предложение или каким-то иным образом прореагировать на него. То есть создавался бюрократический механизм, который должен был препятствовать замалчиванию инициатив трудящихся, систематически включать их в повестку дня руководителей производства.

Действие этого механизма привело к неожиданным результатам. Поднялась волна критики партийного и административного руководства комбината в связи с неразрешенными социальными проблемами. В условиях гласности эта критика неизбежно распространялась на саму

коммунистическую партию. В августе 1988 г. П. Волков даже связывал отсутствие новых кандидатов в члены партии на комбинате с тем, «что в период гласности обнаружены факты нарушений и злоупотреблений отдельных коммунистов, что отрицательно влияет на авторитет партии в целом» (ЦГАИПД. Ф. О-2553. Оп. 3. Д.75. Л.36).

Кем были те люди, что критиковали социальную политику руководства ВЦБК. Ирония истории состояла в том, что большую часть критиков руководства комбината составляли пенсионеры-руководители (преимущественно линейного и среднего звена). Волна перестроечных обновлений начальства вымыла их с комбината, но они продолжали числиться в партийной организации ВЦБК и исправно посещать собрания. Во многом те люди, которых в 1982–1985 гг. являлись руководителями завода, в 1988–1989 гг. выступали как оппозиция действующим лидерам комбината. Опираясь на перестроечные институты и свой опыт, они систематически критиковали деятельность администрации, СТК и парткома ВЦБК за недемократичность процедур и недостаточное внимание к запросам масс, формируя на комбинате то, что можно обозначить «демократией пенсионеров».

Влияние пенсионеров четко проявилось уже в августе 1988 г. Подчиняясь решению проходившей в Москве с 28 июня по 1 июля 1988 г. XIX конференции КПСС, партийная организация ВЦБК 18 августа того же года провела перевыборы партийного комитета. В процессе предшествовавшего выборам обсуждения ситуации целый ряд пенсионеров выступил с критикой положения дел на комбинате. Особенно ярко выступил пенсионер Л.К. Шкодин, бывший заместитель директора предприятия. Он не просто критиковал отдельные направления работы парторганизации комбината, но и вполне в духе перестройки упрекнул членов парткома в недемократичности его стиля руководства, отрыве от большинства коммунистов и даже поставил под сомнение кадровые решения администрации:

«Наша партийная организация оказалась далека от перестройки. В докладе не отражены вопросы соцкультбыта, торговли, охраны природы, которые решаются плохо. Непонятно, зачем организовали у нас партком, теперь общезаводские собрания проводятся раз в 3 месяца, а в 1988 году с января месяца не было проведено ни одного. Коммунисты оказались в отрыве от парткома. Что решается на заседаниях парткома мы не знаем. <...> И почему на должность зам. директора по качеству взяли бывшего инструктора горкома КПСС Колодяжного В.А., если по специальности он радиотехник?» (ЦГАИПД. Ф. О-2553. Оп. 3. Д. 75. Л. 20).

И, что характерно, директор Найдин затем был вынужден оправдываться и объяснять Шкодину мотивы своего решения.

Еще более ярко группа пенсионеров проявила себя в ходе выборов членов нового парткома. Выборы проходили открыто и по идее на состязательной основе. Собранию был предложен список в 23 кандидата, к которому затем выступающие добавили еще пять фамилии (ЦГАИПД. Ф. О-2553. Оп. 3. Д. 75. Л. 25-26, 49, 51, 65). В конечном счете в партком было избрано 17 человек, а пару дней спустя также в результате конкурентных выборов председателем парткома стал Виктор Абрамов, ведущий инженер службы релейной защиты и автоматики. Альтернативу Абрамову в ходе этих выборов составил (девятью голосами против шести) Владимир Сычев, начальник цеха водоподготовки и канализации, кандидатуру которого предложили пенсионеры комбината. А кандидатуру Абрамова предложил директор завода Найдин. Вслед за выборами парткома прошли отчетно-выборные собрания в цехах, в восьми из них (около половины партийных ячеек на комбинате) были также избраны новые лидеры.

Абрамов начал свое председательство с критики цеховых СТК комбината. Он считал, что те не играли активной роли в жизни своих рабочих, особенно в решении вопросов труда и справедливой оплаты: «Советы трудовых коллективов создали формальные, работы их не видно, отсюда рождаются всякого рода недовольства при распределении денежных вознаграждений». Вывод, к которому он пришел, был таким: «Люди не заинтересованы в оценке своего труда по конечному результату, преобладает сиюминутная оценка труда».

Одновременно первый секретарь констатировал, что после перехода комбината в 1988 г. на новые тарифные ставки средняя зарплата выросла на 10% (чуть меньше у рабочих, чуть больше у ИТР) и составила 194 рубля в месяц. При том что производительность труда была лишь на уровне 85% по сравнению с прошлым годом.

Дальнейший ход мысли Абрамова был таким: для того чтобы рост зарплаты не превышал роста производительности труда, объединенные в бригады рабочие должны получать деньги соответственно конечному продукту своего труда, быть заинтересованы в прилежной и эффективной работе, чего, по-видимому, не происходило. ВЦБК упорно не желал превращаться в сообщество полуавтономных общественных самоуправляющихся единиц («трудовых коллективов» цехов и бригад), заинтересованных в качественном производстве и соответствующем распределении денег, а оставался трудно поддающейся контролю машиной административного принуждения и уравнительного распределения благ.

Абрамова не стоит представлять как простого транслятора идей кремлевского (или даже Выборгского) руководства КПСС. Раскритиковав реализацию Закона о государственном предприятии в ВЦБК, он неожиданно перешел к критике предложенной им идеи госзаказа как нарушающей принципы хозрасчета и самоуправления: «Это не что иное, как попытка министерства сохранить прежний административный стиль руководства. О какой самостоятельности можно говорить, если гос заказ превышает производственные возможности». То есть нового первого секретаря можно считать более или менее искренним приверженцем идей перестройки, которые он собирался внедрять на ВЦБК с большей настойчивостью, чем его предшественник. Но проблема была в том, что сам комбинат этим идеям скорее сопротивлялся, чем поддерживал.

Экологический протест

Говоря о демократии на предприятии, стоит обратить внимание еще и на случаи социальной мобилизации рабочих. Как отмечал Георгий Дерлугьян, в ходе перестройки тема экологии была пробным шаром в процессе политической или предполитической мобилизации советских граждан [Дерлугьян, 2010, с. 271]. После аварии на Чернобыльской АЭС в апреле 1986 г. в атмосфере гласности экология была той сферой, в которой можно было выйти за пределы в целом сохранявшегося в обществе прокоммунистического/просоветского консенсуса. Особенно в провинции. Дерлугьян описывает, как многие постсоветские политики республик Северного Кавказа, политики-националисты, начинали свой политический путь в перестроечных экологических группах.

В поселке Советском, разумеется, не было антисоветских групп, но зато в 1988–1989 гг. там отмечались довольно мощные выступления жителей на экологическую тему. Выступления эти в целом не ставили под сомнение существующий политический строй его институты, однако были направлены против комбината, точнее против некоторых решений его руководства.

ВЦБЗ никогда не был в авангарде защиты природы в своей отрасли – отходы производства традиционно сливались в Финский залив. Впрочем, проблема возникла не в связи с отходами производства, а в связи с работой небольшой ТЭЦ, построенной при комбинате. Для успешного функционирования всякой тепловой электростанции необходим золошлакоотвал (или золошлакоотвал), в котором бы складировались остающиеся после сгорания угля зола и шлаки. И в июле 1988 г. в поселке Советский произошел стихийный сход жителей, протестующих против строительства такого золошлакоотвала слишком близко, по их мнению, к жилым домам.

Руководство комбината было в растерянности. Вероятно, это была первая в истории поселения публичная акция протеста. Власти попытались ее проигнорировать: ограничились тем, что запросили ленинградские НИИ лесной отрасли о потенциальном вреде таких объектов, а строительство золошлакоотвала тем временем продолжили. Месяц спустя, 18 августа, на отчетно-выборном собрании организации КПСС комбината в присутствии инструктора из Выборгского горкома партии пенсионер Юрий Бумагин потребовал у руководства ВЦБК отчета о его действиях: почему оно в самый разгар перестройки игнорирует волю народа:

«Все жители поселка обеспокоены последствиями от такого соседства, ведь до жилья расстояние меньше километра. К тому же туда повезут через весь поселок и бытовые отходы. В июле месяце состоялся сход жителей и все были против строительства, но оно до сих пор продолжается. Почему это происходит?» (ЦГАИПД. Ф. О-2553. Оп. 3. Д. 75. Л. 20).

Проигнорировать этот запрос уже не получилось, поскольку несколькими месяцами ранее администрация комбината сама утвердила Положение о замечаниях трудящихся, согласно которому на всякий запрос снизу руководство давало письменный ответ. Директор Найдин остановил строительство золошлакоотвала и приказал администрации комбината до октября

1988 г. провести анализ возможных последствий работы накопителя, заручиться авторитетным заключением и донести его до жителей поселка.

Однако почти год спустя анализ не был проведен, заключение областной СЭС не получено, а золошлаконакопитель не построен. Более того, сессия поселкового совета Советского официально запретила строительство этого объекта на территории поселения. 27 апреля 1989 г. заместитель первого секретаря парткома и новый главный инженер комбината Першин констатировал, что строить в первоначально предполагаемом месте уже политически нецелесообразно: «даже если сейчас удастся собрать все необходимые материалы и получить разрешение вышестоящих организаций, все равно люди будут говорить о том, что с их мнением не посчитались» (ЦГАИПД. Ф. О-2553. Оп. 3. Д. 78. Л. 30).

В конечном счете победа в истории с золошлаконакопителем осталась за жителями Советского. Впрочем, «жители Советского» – это абстрактное понятие. Любая общественная мобилизация первоначально имеет инициативное ядро, которое дает возможность массам его поддержать. Из кого состояла инициативная группа в этом случае? Доступные нам источники не дают прямого ответа, но по ряду косвенных свидетельств можно предположить, что это все те же пенсионеры – бывшие руководители завода. 26 января 1989 г. директор Найдин жаловался партийной организации комбината на то, что «определенная группа закусила удила и не обращая внимания — а как будет жить и существовать коллектив завода, усиленно ведут борьбу против золошлаконакопителя...» (ЦГАИПД. Ф. О-2553. Оп. 3. Д. 78, Л. 17). Эта «определенная группа» уже дошла со своей жалобой до сессии Верховного Совета СССР. В ответ на речь директора выступил А.М. Хоничев, еще один пенсионер комбината, ветеран войны и труда, который, как и Бумагин ранее, говорил не как отдельный коммунист, а от имени жителей Советского: «Люди против этого строительства... Мы должны подумать о здоровье и будущем наших детей. Ведь уже сейчас нельзя купаться в заливе, а что будет дальше?» (ЦГАИПД. Ф. О-2553. Оп. 3. Д. 78. Л. 4-5).

Все мероприятия, которые проводила инициативная группа по борьбе со строительством золошлаконакопителя, не требовали каких-то особых организационных навыков, но определенно были по плечу пенсионерам-руководителям, людям, привыкшим организовывать работу, брать на себя ответственность и ходить по инстанциям. Кроме того, не стоит забывать тот немаловажный факт, что большинство населения поселка было непосредственными подчиненными администрации комбината, в то время как пенсионеры жили на свою пенсию и от производственных властей уже прямо не зависели. Кому как не им было организовывать людей?

Вся эта активность довольно быстро стала снижаться по мере нарастающего экономического кризиса. Полный хозрасчет не оздоровил советскую экономику, а скорее вбил в ее гроб последний, самый мощный, гвоздь. Этому способствовали три обстоятельства. Во-первых, все предприятия оказались в ситуации, когда исчезла необходимость в гарантированных государством поставках продукции и производственные связи необходимо было налаживать самостоятельно. Во-вторых, даже если предприятие желало производить продукцию для рынка, то в СССР все еще не существовало внятных механизмов рыночного снабжения населения и, соответственно, организованных рынков сбыта продукции. И, в-третьих, на фоне углубляющегося политического кризиса и непонятных перспектив развития предприятия предпочитали складировать продукцию до лучших (или более понятных) времен. На выходе был увеличивающийся дефицит товаров и продуктов, который касался и ВЦБК, вплоть до того, что директор Найдин в своем докладе партийной организации о хозяйственных итогах 1988 г. четко обозначил, что «введение прямых связей для нашего завода не радость, а беда – при общем дефиците в стране» (ЦГАИПД. Ф. О-2553. Оп. 3. Д. 78. Л. 16).

В этой ситуации дискуссии по поводу стиля управления, локальных проблем и интерпретации сигналов из Кремля отходили на второй план перед необходимостью сплотиться вокруг руководства комбината, от которого отныне зависело благосостояние его рабочих и всех прочих жителей Советского. На катастрофу с производством и снабжением накладывалась стремительная эрозия партии; партийный комитет на ВЦБК прекратил свое существование в конце 1990 г. Как мы помним, СТК и выборы руководителей исчезли годом ранее. Представительных органов власти на предприятии не было, остались только административная и технологическая иерархии управления, которые венчала фигура директора.

Кратко подведу итоги этого исследования. Во-первых, перестроечная производственная демократия была отмечена теми же противоречиями, что и все советское общество того времени: центр принятия решений оставался в Кремле, а не в массах. По этой причине самоуправление на предприятиях было быстро свернуто под влиянием верхушечной политической борьбы. Во-вторых, производственная демократия осуществлялась через систему советских политических и экономических институтов, что определило ее в значительной степени предсказуемость и партийную управляемость. Однако это не повод говорить, что новые отношения на производстве в годы перестройки ни на что не влияли. Сама партия к этому времени в большой мере утратила прежнюю монолитность, что создало почву для разномыслия. В-третьих, в результате вымывание старших поколений лидеров на их месте оказался слой активных людей, которые были способны при случае возглавить мобилизацию масс по значимым для них вопросам.

На мой взгляд, отрицательное отношение современных авторов к перестроечной производственной демократии есть не более чем «здравый смысл» исследователей, которые социализировались в обществе, где авторитарный стиль управления в экономике – данность. Прямых аргументов против принципов выборности руководителей производства мне не удалось найти, за исключением упоминания того, что увеличение фондов оплаты труда все-таки под руководством директоров, а не СТК. Настоящим противоречием самоуправления «трудового коллектива» было то, что оно сочеталось с хозрасчетом. Производственная демократия могла бы работать, если бы отдельные группы на предприятии в конфликте с администрацией могли политически апеллировать к авторитету плана или государства. Но так как эта демократия утвердилась одновременно с полным хозрасчетом, у нее были довольно скромные шансы на успех: безличные требования рождающегося рынка («трудовой коллектив» может что-то требовать от бригадира, директора или государства, а вот в случае безличной неблагоприятной рыночной конъюнктуры ему просто некому адресовать свою волю) должны были подавить «производственную республику».

Список источников

- Горбачев М.С.* Перестройка и новое мышление для нашей страны и для всего мира. М.: Политиздат, 1988. 271 с.
- Закон о государственном предприятии (объединении) // Библиотека нормативно-правовых актов СССР. URL: www.libussr.ru/doc_ussr/usr_14078.htm (дата обращения: 14.02.2016).
- Центральный государственный архив историко-политических документов в Санкт-Петербурге (ЦГАИПД). Ф. О-2554 (фонд партийной организации ВЦБК). Оп. 3. Д. 73, 75, 76, 78.

Библиографический список

- Braverman H.* Labor and Monopoly Capital: the degradation of work in the twentieth century. Mountly Review Press, 1974. 465 p.
- Carothers T.* The End of the transition paradigm // Journal of Democracy. 2002. № 1, Vol. 13. P. 5–31.
- Filtzer D.* Soviet workers and the collapse of perestroika: the Soviet labour process and Gorbachov's reform. Cambridge University Press, 1994. 305 p.
- Mandel D.* Labour after communism. Auto Workers and Their Unions in Russia, Ukraine, and Belarus. Black Rose Books, 2004. 283 p.
- Гайдар Е.Т.* Гибель империи. М.: РОССПЭН, 2006. 448 с.
- Дерлугьян Г.* Адепт Бурдые на Кавказе: эскизы к биографии в миросистемной перспективе. М.: Территория будущего, 2010. 560 с.
- Ольсевич Ю., Грегори П.* Плановая система в ретроспективе: Анализ и интервью с руководителями планирования в СССР. М.: ТЕИС, 2000. 159 с.
- Шаблинский И.Г.* Рабочее движение и российская реформа: Док.-аналит. очерк. М.: изд-во Института государства и права РАН, 1995. 316 с.

Дата поступления рукописи в редакцию 24.04.2017

PERESTROYKA AND INDUSTRIAL DEMOCRACY IN THE USSR: THE LABOR COLLECTIVE OF VYBORG PULP AND PAPER PLANT IN 1987-1989

M. O. Piskunov

St. Petersburg Institute of History, Russian Academy of Sciences, Petrozavodskaya str., 9, 197110, St. Petersburg, Russia

mpiskunov@eu.spb.ru

The paper is devoted to the perestroika labour self-management. The author studied the sources of the party organization of the Vyborg Pulp and Paper Plant (the VPPP) to test the skeptical historiographical position on the Soviet industrial democracy in 1987-1989. Using Harry Braverman approach, the author considers production as a space of permanent micro-political clashes between workers, managers and owners (or the state). This approach leads to the study of industrial democracy not only at the factory and factory elections, but in the entire system of institutions and social mobilizations of the Soviet plants during perestroika. The author analyzes the elections at the VPPP, confrontation between the old and new leaders in its party organization and the environmental protest of the workers in 1989. The perestroika politics softened previous authoritarian regime of the party management. New complicated and pluralistic forms appeared instead of the authoritarian old ones. Although new elected positions within the plant staff were still controlled by the party committee, in the case of the conflict between the collective and the managers, this industrial democracy could express independent workers' activity. But this phenomenon was contrary to self-financing and further market tendencies in the Soviet economy. More market relationships meant more senior management and more director's power. By 1990, weak forms of the Soviet industrial democracy became inadequate to market conditions.

Key words: Vyborg pulp and paper plant, Soviet workers, industrial democracy, perestroika, labour process theory, transition studies.

References

- Braverman, H. (1974), *Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century*, Monthly Review Press, New York, USA, 465 p.
- Carothers, T. (2002), The End of the transition paradigm, *Journal of Democracy*, №1, Vol. 13, pp. 5-31.
- Filtzer, D. (1994), *Soviet workers and the collapse of perestroika: The Soviet labour process and Gorbachov's reform*, Cambridge University Press, Cambridge, UK, 305 p.
- Mandel, D. (2004), *Labour after communism. Auto Workers and Their Unions in Russia, Ukraine, and Belarus*, Black Rose Books, Montreal, Canada, 283 p.
- Gaidar, E.T (2006), *Gibel' imperii* [The fall of the Empire], ROSSPEN, Moscow, Russia, 448 p.
- Derlug'jan, G. (2010), *Adept Burdye na Kavkaze: eskizy k biografii v mirosistemnoy perspektive* [Bourdieu's Secret Admirer in the Caucasus: a world-system biography], *Territoriya budushhego*, Moscow, Russia, 560 p.
- Ol'sevich, J. & P. Gregori (2000), *Planovaya sistema v retrospektive. Analiz i interv'yu s rukovoditelyami planirovaniya v SSSR* [Plan system in retrospective. Analysis and interviews with the Soviet plan headmasters], TEIS, Moscow, Russia, 159 p.
- Shablinskiy, I.G. (1995), *Rabochee dvizhenie i rossiyskaya reforma. Dokumental'no-analiticheskiy ocherk* [Workers movement and Russian reform. Documentary and analytical essay], Institut gosudarstva i prava RAN, Moscow, Russia, 316 p.