

© 1994 г.

**В.А. БОРИСОВ, И.М. КОЗИНА**

## **ОБ ИЗМЕНЕНИИ СТАТУСА РАБОЧИХ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

---

*Авторы — сотрудники международного института сравнительных исследований трудовых отношений (МИСИТО). БОРИСОВ Вадим Анатольевич — кандидат социологических наук, сотрудник Уорвикского университета (Великобритания); КОЗИНА Ирина Марковна — зав. социологической лабораторией Самарского педагогического института.*

---

«Порой нужно долго бежать,  
чтобы остаться на том же месте»

Льюис Керрол «Алиса в Зазеркалье»

Речь в статье пойдет о тех тенденциях в изменении традиционной иерархии рабочей силы на промышленных предприятиях России, которые наблюдаются в настоящее время. Наши выводы представляют некоторые гипотезы, основанные на результатах case study, проводившегося в течении 10 месяцев в нескольких цехах на двух самарских предприятиях, относящихся к военно-промышленному комплексу, а также на химическом предприятии в г. Кемерово.\* Кроме того, будут использованы данные, полученные в ходе интервью и наблюдений на ряде самарских заводов и угледобывающих предприятиях Кузбасса.

Рабочая сила на предприятии всегда была иерархически организована, дифференцирована. Мы определяем иерархию как сложившуюся систему социальных взаимоотношений различных социально-профессиональных групп, занимающих то или иное положение, ту или иную статусную позицию, относительно друг друга, определяемую по ряду признаков (поскольку до сих пор в социологической литературе существуют разночтения в использовании понятий «статус», «социальная позиция», «статусная позиция», в дальнейшем мы будем употреблять их как равнозначные, имея при этом в виду отличия нашего понимания статуса от классических определений, учитывающих стиль жизни, уровень образования и т.п.).

Мы не рассматриваем в этой статье статус индивида как работника предприятия, в их многоуровневой иерархии, начиная от статуса отрасли, ее значения для народного хозяйства и заканчивая статусом индивида в микрогруппе. Реальная социальная позиция индивида и ее изменение, которое может быть охарактеризовано как повышение или понижение статуса, должна рассматриваться в комплексе с возможной социальной мобильностью группы, в которую включен данный индивид. Мы не анализируем также статуса социальной группы в обществе в целом, а исходим из того, что в фокусе нашего внимания — группа рабочих внутри предприятия. Предполагается рассмотрение статуса в пяти измерениях:

— идеологическое, т.е. насколько роль той или иной социальной группы, в данном

---

\* Работа проводилась в рамках Британско-Российского исследовательского проекта «Перестройка управления и производственных отношений в России». В статье приводятся статистические данные и выдержки из интервью, полученных в ходе исследования. Названия предприятий изменены по предварительной договоренности с респондентами. Сбор материала и написание статьи стали возможны благодаря финансовой поддержке ESRC (Economic and Social Research Council).

случае рабочего класса, поддерживается государственной идеологией. Мы выносим этот признак на первое место, так как в советской системе ему придавалось особое значение и это находило отражение и в рамках предприятия;

— технологическое, которое характеризует актуальность значения данной группы в деятельности предприятия в целом и в процессе производства в частности;

— экономическое, признаками которого являются:

а) размер заработной платы,

б) наличие или отсутствие определенных привилегий в производственной и социальной сфере, утвержденных как формальными документами, так и неформальными нормами поведения, сложившимися на производстве;

в) владение акциями предприятия (новый признак, характеризующий участие в приватизации).

— политическое, понимаемое нами как возможность рабочих влиять на стратегию управления на принятие администрацией завода управленческих решений. Индикаторами политического среза можно назвать:

а) уровень забастовочной активности;

б) становление стачкомов, альтернативных профсоюзов;

в) выборы рабочих в Совет акционеров (новый признак, характеризующий участие в приватизации).

— социально-психологическое, самооценка социально-профессиональной группой своего места в иерархической структуре, самоидентификация рабочих.

Все эти составляющие, конечно, взаимосвязаны и определенным образом зависят одна от другой. При некоторых условиях одна из составляющих приобретает большее значение и является определяющей для статуса, соответствующим образом влияя на изменения других составляющих.

Сообразно такому представлению о статусе, место той или иной профессиональной группы в традиционной иерархии на советском предприятии определялось как технологически, так и социально. Так, традиционно рабочая марка определяла достаточно высокий статус работника на предприятии. И это отражало скорее идеологическое, чем реальное значение роли рабочего на производстве. Соответственно статус работников умственного труда был занижен. Причем, это относилось и к управленческому персоналу, за исключением высшей администрации и главных специалистов.

Мы концентрируем внимание на статусе социально-профессиональной группы рабочих на предприятии, а также на изменениях статуса отдельных подгрупп внутри нее, объясняя это переменами, которые имеют место на более высоких уровнях, являющихся внешними для рассматриваемой группы.

### **Предприятия: изменение условий игры**

Изменения в иерархии рабочей силы были вызваны прежде всего теми объективными переменами в производстве, которые последовали за развалом централизованной системы управления экономикой, разрывом традиционных связей между предприятиями (в том числе и с другими республиками после распада СССР), отказом от плана как основной цели функционирования административной системы и т.д. В настоящее время эти переменные определяют место тех или иных социально-профессиональных групп в системе производства. Об этом уже можно говорить как об определенных тенденциях, более очевидных на тех предприятиях, которые достаточно активно пытаются приспособиться к изменившимся условиям. На тех же предприятиях, где, несмотря на объективные изменения внешней ситуации, администрация пассивна, пока сохраняется традиционная иерархия, что дает возможность анализа данной проблемы и путем сравнения нескольких предприятий. В качестве наиболее важных, на наш взгляд, причин изменения положения различных профессиональных групп и изменений в управлении и производстве, можно выделить следующие:

1. Резкое снижение объемов производства за счет сокращения государственного за-

каза, развала системы поставок, роста цен, кризиса неплатежей. При той политике занятости, которой до сих пор стараются придерживаться практически все предприятия бывшего военно-промышленного комплекса (боязнь крупных сокращений, сохранение рабочих мест, например, на одном из исследуемых предприятий при сокращении производства за последние четыре года в пять раз, численность персонала сократилась только на 9%), это означает, что в цехе только часть людей занята на производстве, остальные либо отправлены в административные отпуска, либо используются на сторонних работах. На тех предприятиях, где мы проводили исследование, такая практика широко распространена. Наличие работы становится новой ценностью. Соответственно возрастает роль, например, мастера как распределителя работы. При традиционном стремлении к справедливости, которая часто понимается как уравниловка, процесс распределения работы нередко идет следующим образом: сегодня ты работаешь на прессе, а ты подметаешь, завтра, наоборот, вне зависимости от квалификации рабочего. Реальная угроза безработицы значительно усиливает зависимость рабочего от администрации.

2. Работа не на вал, план, а под конкретный заказ, получение которого во многом зависит от личной инициативы управленческого персонала заводууправления, также ставит в прямую зависимость производителей от работников отделов сбыта и снабжения. В связи с этим повышается роль управленческого персонала вообще и штабной команды в особенности. Если раньше существовала зависимость руководства предприятия от рабочих, обусловленная тем, что они "делали" план, выполнение которого контролировалось центральными органами, то в настоящее время план отсутствует, руководство предприятия стало независимым от Центра, и рабочие оказались в однолинейной зависимости от управленцев, обеспечивающих их заказами, т.е. дающих им работу. Произошло усложнение функций управленческого персонала, в том числе экономистов, бухгалтеров, нормировщиков и т.д. В связи с инфляционными процессами роль этих служб повышается. То, что раньше проводилось сверху вниз чисто механически, сейчас идет очень сложно, на каждом предприятии по-разному, так как это — реальное распределение. Их работа стала более важной. При этом зарплата, начисляется таким образом, что практически никто из рабочих не понимает, из каких показателей она складывается. Очевидной становится тенденция к закрытию информации о размерах заработной платы высшей администрации.

3. В связи с развалом системы поставок и заказов, выдвигание на первый план не производственных подразделений, а тех, которые занимаются сбытом, снабжением, маркетингом. В последние годы можно наблюдать появление в структуре промышленных предприятий подразделений, которые занимаются коммерцией, пытаются «делать деньги» для предприятия на перепродаже товаров, не имеющих отношения к выпускаемой продукции. Это означает, что роль собственно производства отодвигается с безусловно первого места в деятельности предприятия на второстепенный план. Следствием этого стало снижение роли и статусов линейных руководителей по сравнению с позицией управленцев экономических и коммерческих подразделений. Соответственно производители удаляются от штабной администрации, так как у них разные задачи. Линейные руководители продолжают заниматься производством, а штабные руководители сосредотачиваются на решении маркетинговых и экономических задач. Параллельно с некоторым снижением роли самого производства в деятельности предприятия, снижается роль рабочих, занятых на производстве.

4. Возникновение отношений по поводу собственности. Начавшаяся приватизация предприятий постепенно превращает штабных управленцев в собственников, а рабочих — в наемную рабочую силу. Хотя при выборе варианта приватизации, когда шла усиленная агитация рабочих за принятие второго варианта, одним из главных аргументов администрации было то, что «мы все должны стать хозяевами предприятия», после завершения акционирования начинаются процессы скрытого перераспределения акций внутри трудового коллектива и концентрация их в руках высшего управленческого звена.

5. Проведение конверсии. В результате резкого сокращения госзаказа на оборонную продукцию многие заводы столкнулись с жесткой необходимостью свертывания военного производства, не имея при этом возможности его конверсии в гражданское русло. Одним из примеров такой «обвальной конверсии» может служить Самарское производственное объединение (8 тыс. работников), выпускавшее радиоэлектронное оборудование для военных целей. Гражданским прикрытием для оборонной продукции выступало производство товаров народного потребления. Со стороны Российского правительства переход к конверсии проявился в резком сокращении военных заказов предприятию. В 1992 году они составили лишь 3,4% всего объема выпускаемой предприятием продукции; на 1993 год запланировано дальнейшее сокращение до 1,9%. Для сравнения: в 1991 г. военные заказы составляли 40—50% всего объема производства, а в 1990 — около 80%. Около 50% от общего числа работников предприятия занято на производстве гражданской продукции, которая уже сейчас не находит сбыта. Невостребованной оказывается высокая квалификация и личное мастерство рабочих и ИТР, выполнявших ранее сложнейшие военные заказы.

Все объективные изменения, происходящие на предприятии, не могли не коснуться положения и статуса работников, относящихся к различным социально-профессиональным группам. Это сейчас один из наиболее болезненных социально-психологических процессов, которые протекают в рамках производственных отношений внутри предприятий.

### **Рабочие на предприятии: изменения внутри социальной группы**

Мы не рассматриваем здесь (за некоторым исключением) традиционные группы по полу, возрасту, квалификации и т.д., пытаюсь выделить группы по другим, менее очевидным основаниям, там, где, по нашему мнению, происходят более явные и более болезненные изменения.

**Рабочие основного и «периферийного» производства.** Одной из составляющих статуса той или иной социально-профессиональной группы на предприятии является актуальность ее роли в деятельности предприятия и в производственном процессе. Уже упоминалось о том, как с появлением в деятельности предприятия новой функции — коммерческой, повысился статус работников соответствующих служб. Говоря о рабочих, мы наблюдаем изменение статусов рабочих основного и так называемого «периферийного» производств.

На изучаемых нами предприятиях существует основное производство; в свою очередь, в основном производстве выделялось некое элитарное производство. элитарные заказы, так называемая «военка», и бывшее непрестижное «периферийное» производство: производство товаров народного потребления. К этому же «периферийному» производству мы относим и неосновное производство, т.е. цеха непромышленной сферы: строительные, сферу сокультбыта и т.д.

Работающие в этих подразделениях, имеющие одинаковый разряд, должность и пр. формально должны иметь равный статус. Однако в действительности, их статусы определяются и той ролью, которую эти подразделения играют в данный момент в деятельности предприятия. Когда основной была работа на вал, то статус рабочих основных цехов был значительно выше, чем статус рабочих, производящих товары народного потребления (ТНП). Проще говоря, те, кто производил ракеты, всегда имели более высокий статус по сравнению с теми, кто, в рамках плана производства ТНП, был занят выпуском кастрюль и чайников. С переходом к рыночным отношениям положение изменилось. Нередко цеха по производству ТНП остаются единственными прибыльными на предприятии и определяют его финансовые возможности. Нередко это приводит к конфликтным ситуациям, когда ставшие вдруг прибыльным, бывшие непрестижные цеха и производства пытаются выйти из состава объединения, или

приобрести какую-либо самостоятельность в его рамках. Соответственно изменению роли этих производств в жизни всего предприятия, статус их работников, в том числе и рабочих, повышается, что проявляется и в росте заработной платы по сравнению с рабочими той же квалификации других подразделений и в тех или иных привилегиях, например, при распределении бартерных товаров.

Основные и вспомогательные рабочие. Другая иерархия внутри рабочих касается их места в производстве: это основные и вспомогательные рабочие одного производства. Основные рабочие выпускают непосредственно продукцию, вспомогательные обслуживают производственный процесс. Они, в свою очередь, делятся на квалифицированных, обслуживающих машинный парк, и неквалифицированных: грузчиков, уборщиков и т.п. Но речь пойдет о разнице в статусах основных и вспомогательных рабочих примерно одной квалификации.

На тех предприятиях, где администрация быстрее адаптируется к новым условиям, мы наблюдаем тенденцию увеличения зарплаты вспомогательных квалифицированных рабочих; это группа слесарей, электриков и т.д. Их зарплата сейчас растет по сравнению с основными рабочими, которые всегда получали больше. На «Прокате» (Самара), например, уже в августе-сентябре 1993 года зарплата вспомогательных рабочих в среднем на 10—20 тыс. руб. превышала зарплату основных рабочих. На наш взгляд, можно выделить несколько причин, объясняющие данную тенденцию:

— становление рыночного подхода к оценке труда, включающее затраты на подготовку квалифицированного рабочего в зависимости от его специальности. «Что такое высший разряд прессовщика. Это человек, который год проработал на прессе, а слесарь или электрик, чтобы достигнуть высшего разряда, должен проработать 4—5 лет.» (Из интервью со старшим мастером цеха 3 завода «Прокат»);

— идеологически обусловленное занижение зарплаты квалифицированных вспомогательных рабочих в прежние годы, поскольку они не «гнали» план. Поэтому зарплата основного рабочего, который непосредственно делал деталь, была выше. Сегодня ситуация меняется, идет спад производства, объемы сокращаются и поэтому все меньше внимания уделяют основным рабочим;

— работа на старом оборудовании. С каждым годом оно все более изнашивается

Его надо чинить и это рождает повышенный спрос именно на группу вспомогательных рабочих, обслуживающих машинный парк;

— появление рынка рабочей силы, на котором спрос на высококвалифицированных вспомогательных рабочих сейчас достаточно высок. Соответствует этому и та политика занятости, которую проводит администрация предприятия по отношению к этим группам рабочих. На том же «Прокате», к примеру, уже два года прекращен прием на работу, «исключение делается только для вспомогательных рабочих — слесарей, электриков, сварщиков и т.д. и только высокой квалификации» (Из интервью с начальником отдела кадров завода «Прокат»).

Иными словами, происходит рекомпозиция внутри категории рабочих, нарушение традиционной иерархии основных и вспомогательных рабочих, рабочих основного производства и периферийного.

Кадровые и «резервные» рабочие. Практически на каждом крупном советском предприятии существовал слой так называемых кадровых рабочих, которые составляли как бы рабочую элиту предприятия. Основные социально-производственные характеристики кадровых рабочих: большой производственный стаж, высокая квалификация и профессиональный опыт, стабильность пребывания в коллективе (отражаемая в непрерывности стажа). Из кадровых рабочих складывалось большинство партийных организаций промышленности. Они были наиболее социально-активным слоем рабочих. Само понятие кадровый рабочий как бы растворялось среди многих обозначений (передовики, новаторы, ударники и пр.) Соответственно они имели ряд привилегий и занимали высшую ступень в рабочей иерархии на предприятии.

В прежние, не столь далекие времена военно-промышленный комплекс традиционно забирает лучшие инженерные и научные, а также наиболее квалифицированные рабо-

чие кадры. В условиях постоянной нехватки рабочей силы между предприятиями бурно шла борьба за рабочих путем предоставления им различных привилегий. Так как официальным путем значительно поднять заработок было невозможно, поскольку все, включая фонд заработной платы предприятия, определялось сверху, каждое предприятие изобретало различные формы поощрения, пытаясь их формализовать, с одной стороны, и развивая систему «неформальных торгов», с другой. В чем это проявлялось?

Формальные привилегии — это те, что были закреплены в официальных, чаще всего внутризаводских документах. Типичным примером являются «Положения о кадровых рабочих», основной целью которых было закрепление рабочей силы на предприятии, где льготы кадровым рабочим были рассчитаны на основании типового положения, предоставлявшего им преимущества при распределении социальных благ, во многом осуществлявшемся в рамках предприятия. Однако на каждом предприятии они были особыми и определялись его финансовыми возможностями и степенью развития социальной базы.

Наряду с формальными существовали также неформальные привилегии. Такая практика существовала, например, при распределении работы. Известно, что у сельщиков существуют выгодные и невыгодные заказы. Соответственно оплата разная. И неформально существовал порядок распределения этой работы, предполагающий определенную очередь для получения выгодных заказов. Но у кадровых высококвалифицированных рабочих была еще своя, отдельная, очередь, дававшая им преимущества. Если, допустим, обычный рабочий получал выгодный заказ раз в месяц, то кадровый рабочий мог получить два-три и более раз.

К неформальным привилегиям можно отнести и негласные квоты: прием в партию, получение наград и выдвижение на общественные должности (в президиум), дающие преимущество рабочим, как «правлящему классу». Из таких образцово-показательных рабочих, как правило, кадровых, формировалась прослойка «номенклатурных» рабочих, чьи функции на производстве нередко сводились лишь к представительским. Через таких людей, которые являлись неотъемлемой частью каждого предприятия, рабочие имели возможность какого-то давления на администрацию, возможность «качать права». Этот канал влияния и эта прослойка рабочих исчезли вместе с парткомами и старой системой привилегий.

Существовавшая раньше система неформальных отношений разваливается. В настоящее время нет привилегий при получении выгодных заказов, все стараются прийти пораньше на рабочее место, чтобы успеть получить работу на день. Распределение работы носит все более формальный характер. Новой ценностью становится сама работа, и кадровые рабочие стали терять свои привилегии, наравне с остальными соглашаясь на любую предлагаемую им работу. Наглядно иллюстрирует эту мысль, например, порядок ухода в административный частично оплачиваемый, а на некоторых предприятиях неоплачиваемый отпуск. В каждом подразделении завода существует очередность выхода в такой отпуск, которая не предусматривает никаких льгот для любых категорий рабочих. За соблюдением такой социальной справедливости строго следит общественность. Исключения крайне редки, когда весь коллектив согласен, что этому человеку (это зависит от его личных качеств и чрезвычайных семейных обстоятельств) необходимо остаться на работе и соответственно получить заработную плату. Кстати этот порядок не касается управленцев, они в административные отпуска не ходят.

Потеря идеологической поддержки, переход к коммерческим заказам, развал старой системы неформальных отношений воспринимаются многими работниками оборонных предприятий как утрата своего особого положения, своего статуса, с соответствующими ему льготами и привилегиями.

Происходит общее снижение, сложности работ в связи с ликвидацией или сокращением сложных военных космических заказов. Личное мастерство рабочего, к которому персонально, в случае острой необходимости, могли обращаться руководители

разного уровня, вплоть до генерального директора, перестало играть сколько-нибудь значимую роль. Значение группы кадровых высококвалифицированных рабочих падает. Главным образом это касается рабочих основного производства, которые находятся на сдельно-премиальной оплате труда; их заработки упали.

Особенно остро падение статуса чувствуют кадровые рабочие оборонного комплекса. Большое влияние на восприятие перехода к рыночным отношениям оказывает психология кадровых рабочих, которые привыкли на протяжении многих лет заниматься одним делом, выполняя заказ «государственной важности». Зависимость от коммерческих заказов, отсутствие стабильности в работе не дают им внутреннего удовлетворения и не позволяют им уважать себя за свой труд.

На другом полюсе существовала целая армия резервных «периферийных» рабочих, в количестве, значительно превышающем реальные нужды предприятия. Под периферийными в зарубежной литературе понимаются те категории работников, которые не имеют постоянного контракта, могут быть уволены безболезненно для предприятия. Они не являются основными для производственного процесса и приглашаются для выполнения вспомогательных работ по мере возникновения производственной необходимости. На советских предприятиях существовала практика содержать в штатах так называемых "резервных рабочих, низкоквалифицированных или вообще не имеющих квалификации, применяемых на подсобной работе, занятых ручным трудом. В эту категорию входили и люди, почти не занятые на производстве, которые только числились на рабочем месте.

Фактически они постоянно привлекались на многочисленные дополнительные работы: сельскохозяйственные, строительные, уборка улиц и пр. Так как отвлечение рабочих на такого рода работы, являлось обычной практикой, руководство предприятия, а чаще всего непосредственные руководители производственных подразделений, стремились и могли позволить себе роскошь иметь резервную рабочую силу для того, чтобы не отвлекать основную часть рабочих. При этом существование госзаказа, гарантирующего постоянный объем производства, давало руководству предприятия возможность планировать резерв рабочей силы.

В прежние времена эта категория работников доставляла больше всего забот: высокая текучесть, пьянство, воровство и т.д. Однако их избыточная численность, как уже было сказано, сознательно использовалась руководством предприятий по ряду причин. Одна из них — осуществление с их помощью социального контроля над остальной частью работающих. Вместо того, чтобы уволить провинившегося рабочего, использовался перевод его на низкоквалифицированную и соответственно оплачиваемую работу.

В новых условиях предприятие, естественно, в первую очередь избавилось от этой группы работников. После первых же сокращений категория резервных рабочих практически исчезла. С одной стороны, предприятию уже не выгодно содержать лишние ставки, с другой стороны, практически пропала необходимость отвлечения рабочих на посторонние работы. Нет необходимости использовать эту группу с целью социального контроля, ее с успехом выполняет угроза сокращений и грядущая безработица. Тем не менее парадокс состоит в том, что штатная армия резервных рабочих не исчезла! Но коренным образом изменился ее состав. В связи с тем, что администрация старается любыми способами избежать сокращений кадров, а причин тому много, численность резервной армии труда не сократилась. Только теперь в нее входят и квалифицированные рабочие и специалисты, не востребованные на данный момент по своему месту работы и выполняющие временные, неквалифицированные работы типа погрузочно-разгрузочных, изготовления тары, уборки помещений, кто на временной, а кто и на постоянной основе. На изучаемых нами предприятиях их численность, по экспертным оценкам, составляет от 50% до 70% численности всего персонала предприятия.

**Рабочие: возрастание однородности.** Наиболее работоспособные кадровые рабочие еще с 1989 года уходили в кооперативы и другие структуры, альтернативные госу-

дарственным, где их заработная плата в три и более раза превышала зарплату рабочих тех же специальностей на госпредприятиях. Хотя с 1991 года наметилась тенденция к их возвращению в госсектор, связанная с относительным выравниванием в заработной плате при большей стабильности работы на госпредприятии, результатом стало то, что слой кадровых рабочих на предприятиях становился тоньше. С одной стороны, это повышало статус (персональную ценность) индивидов, оставшихся на предприятии, так как происходило укрепление их монополизма и незаменимости. С другой стороны, параллельно шло сокращение военных заказов и падение значимости труда кадровых рабочих для предприятия. В сочетании с уменьшением их численности на предприятии это вело в целом к снижению их влияния, ослаблению их позиции в переговорах с администрацией. Общая тенденция снижения сложности работы из-за отсутствия военных заказов, космических заказов ведет к неостребованности высококвалифицированных кадров. Тенденция коммерциализации услуг, социально-бытовой сферы ведет к исчезновению привилегий в распределении (включая распределение выгодных работ и заказов), замене политики предоставления предприятием социальных благ для работников политикой дифференциации заработной платы и гарантий занятости для различных категорий работающих. Прекращение приема новых работников на предприятие или ограничение отдельными категориями высококвалифицированных рабочих привели к отсутствию притока молодежи и к снижению численности работающих в возрасте до 30 лет. С другой стороны, покидает завод в первую очередь молодежь, как наиболее активная часть рабочих. Увольнение резервных рабочих, пьяниц, прогульщиков, нарушителей трудовой дисциплины привело к тому, что исчезла целая категория в структуре социально-профессиональной группы рабочих. Этот факт имеет и чисто психологические последствия, так как кадровые рабочие "смотрелись" особенно выгодно на фоне этой группы. Традиционная дифференциация среди рабочих давала кадровым рабочим определенные преимущества по сравнению с остальными. Наметившееся сокращение пенсионеров и малоквалифицированных рабочих также ведет к исчезновению особого положения кадровых рабочих.

Таким образом, правомерно, как нам кажется, говорить о тенденции к возрастанию однородности профессиональной группы рабочих. В то же время стоит отметить наметившуюся тенденцию к новой дифференциации между основными и вспомогательными рабочими при постепенном укреплении позиции последних.

Женщины — аутсайдеры структурных перемен. Судя по нашим наблюдениям, на промышленных предприятиях больше всего от происходящих процессов сокращения производства пострадали рабочие — женщины. В ходе нашего исследования мы имели возможность наблюдать и такие процессы. На одном предприятии, которое является сравнительно благополучным, где средняя зарплата работающих до последнего времени была достаточно высокой, количество женщин, работающих в основном производстве, сократилось. Администрация явно ориентирована на приоритет рабочих — мужчин, хотя ни в одном официальном внутривзаводском документе, включая проект приказа о сокращении кадров, это не фиксируется. «Женщинам, пришедшим в отдел кадров устраиваться на работу, отказывают сразу, не "заглядывая в трудовые книжки». Аргументация одна: «Работа на машиностроительном предприятии далеко не женская, и работники они: то декрет, то больничный, то справка...» (Из интервью с исполнительным директором по кадрам завода «Прокат»). Крупных сокращений еще не было, но постепенно, наряду с пенсионерами и резервными рабочими, женщины уходят с производства. Отчасти это связано с тем, что значительная их часть была занята низкоквалифицированным трудом. Но и те, что пока остались на предприятии, вытесняются с престижных высокооплачиваемых рабочих мест путем перераспределения рабочей силы внутри предприятия на низкооплачиваемую работу.

Причем этот процесс перераспределения происходит и между предприятиями. Например, в связи с сокращением производства на соседнем заводе, часть женщин — прессовщиц, имеющих высший квалификационный разряд, была переведена по согла-



шению между администрацией двух предприятий на аналогичную работу на заводе «Прокат». Через некоторое время уже на этом предприятии в связи с остановкой работы нескольких прессов они были переведены на ставки уборщиц и гардеробщиц. В настоящее время значительная часть женщин — квалифицированных рабочих, вытеснены на ставки младшего обслуживающего персонала (МОП). По словам экспертов, работников цеховых служб, непосредственно связанных с кадровой политикой на местах, наметилась тенденция постепенного перехода бывших традиционно «женскими» или «смешанными» специальностями — к чисто «мужским». Например, в третьем цехе завода «Прокат» из прессовщиков («смешанная специальность») женщин практически не осталось, и рабочие места по еще двум традиционно «женским» специальностям: отжигальщицы и крановщицы — постепенно переходят к мужчинам.

На другом предприятии — «Кольцо» — картина обратная. Предприятие находится в тяжелом экономическом положении, зарплата рабочих — одна из самых низких в городе. Здесь численность женщин, работающих на станках в основном производстве, увеличивается. Если в 1990 году среди производственных рабочих женщин была ровно половина, то к 1993 году их доля составила 51,5%. Среди вспомогательных рабочих доля женщин в 1990 году составляла 54%, в 1993 году — 57,4%. Среди учеников в 1990 году женщин было 39,4%, в 1993 — 54,3%. Из-за плохих условий труда и низкой заработной платы мужчины, ранее составлявшие основной костяк рабочих, уходят с предприятия. И их рабочие места занимают женщины.

Общая тенденция такова: в связи с сокращением объемов производства женщины вытесняются с престижных высокооплачиваемых рабочих мест, их занимают мужчины. И наоборот, мужчины покидают ставшие невыгодными рабочие места, которые заполняются женщинами.

### **Рабочие предприятия: изменение положения по отношению к другим категориям работников**

Наряду с изменениями в композиции социально-профессиональной группы рабочих можно, по нашему мнению, говорить о снижении статуса рабочих в целом по сравнению с другими категориями работников предприятия. Речь пойдет об основных группах на предприятии: рабочих и управленцах. В чем конкретно это проявляется?

Идеология: старое и новое. Важную роль играет изменение социально-идеологического аспекта статуса, проявляющегося на предприятии как преломление оценки места социальной группы рабочих в обществе. Когда говорили о гегемонии рабочего класса, в этом было много пропагандистско-ритуального, но в то же время и важного для сознания и самосознания рабочих. Момент самоидентификации выступает как бы внутренним мотивом, побуждением к работе, либо, наоборот, может быть причиной падения дисциплины на производстве при отмирании официальной идеологии рабочего гегемона. Государственная идеология влияет на самоидентификацию различных социальных групп и является рычагом формирования их статуса (как и осознания ими своего статуса).

Сейчас в общественном сознании статус рабочего меняется, создается новая идеология. То, что раньше преподносилось официальной идеологией, и то, что было в реальной жизни, несомненно, существенно различалось. Однако, идеологические штампы определенным образом влияли на сознание рабочих, на чувство их уверенности в завтрашнем дне. Рабочий действительно считал себя хозяином, хотя у него было совершенно иное, урезанное понимание данного положения. Среди рабочих (особенно рабочих со стажем) бытовал стереотип: завод — это во многом моя жизнь, где я все делаю для своей семьи, для своей квартиры, для своей машины, для своей дачи. Завод помогает устроить свадьбу, проводить в армию. На заводе обеспечат медицинской помощью, путевкой, здесь и похоронят. Практически все жизненные проблемы можно решить «не отходя от станка». То есть проявление идеологием наблюдалось в реальной, повседневной жизни рабочего промышленного предприятия.

ляющем 51% акций в руках трудового коллектива, что защищает директорат от претендентов на власть и собственность извне, возможных в случае первого варианта при продаже значительного количества акций с аукциона.

После выбора варианта приватизации начинается процесс подписки работников трудового коллектива на акции. Здесь можно обнаружить разные тенденции. Например, при подписке на акции на заводе «Прокат» сохранился некий идеологический момент и были учтены такие показатели, как стаж работы на данном предприятии. Но в то же время были введены коэффициенты должности для руководителей (К — от 2 до 5). В результате были выделены 52 человека, имеющие право на привилегированное получение акций по должности. Данная категория должностных лиц была разделена на 4 группы в следующем порядке. Высшая группа, в которую вошел только генеральный директор, имела  $K = 5$ . Во вторую группу вошли: главный инженер, заместители директора, главный бухгалтер, председатель профкома, зам. главного инженера, председатель СТК ( $K = 4$ ). В третью группу вошли главные специалисты, начальники семи основных цехов ( $K = 3$ ). В четвертую: начальники вспомогательных цехов, начальник ЖКО, УПИТУ, заместители главных специалистов и некоторые другие должностные лица ( $K = 2$ ). Все рабочие, независимо от стажа работы и квалификации, имели  $K = 1$ .

На заводе «Пластмасса» стаж работы не учитывался. Ставка была сделана на распределение акций в соответствии с заработной платой, которая у руководителей и ИТР была в 3—5 раз выше, чем у рабочих.

На предприятии «Кольцо» также применялся уравнительный принцип распределения акций. Однако, администрация, опасаясь, что трудовой коллектив не в состоянии выкупить все полагающиеся ему акции, привлекла для "финансовой поддержки" коммерческую структуру. Через несколько месяцев после акционирования руководители этого коммерческого предприятия вошли в управленческую команду директора предприятия.

В результате подписной кампании на тех предприятиях, где применялся уравнительный принцип распределения акций, рабочие оказались владельцами небольшого количества акций (численность работающих на этих предприятиях около 20 тыс. человек), например на «Кольце» — максимальное количество акций — 14. На «Прокате» основная часть рабочих выкупила только то количество акций, которое можно было приобрести за ваучер, не доплачивая денег. Это составило в среднем 10—20 акций. Одной из причин активного участия рабочих в подписке на акции, судя по нашим интервью с рабочими, были опасения по поводу сокращения.

Необходимо отметить, что практически сразу же после завершения подписки на акции администрация начинает проводить политику, направленную на их перераспределение и концентрацию контрольного пакета в своих руках. Таким образом, распределение акций на заводе закрепляет новую статусную иерархию, в чем-то схожую, в чем-то отличную от той, что традиционно существовала на советских предприятиях.

Таким же разнообразием при общем знаменателе характеризуется и тактика администрации в отношении состава Совета акционеров. На «Прокате» при выборе представителей в акционерное собрание администрация открыто заявила, что рабочие туда не рекомендуются. Во внутриводском документе «Временное положение о порядке передачи в доверительное управление акций (голосов) коллективным полномочным представителям... "говорилось": ...рекомендуется акционерам в крупных структурных подразделениях передавать в доверительное управление акции руководителям, исходя из сложившейся структуры управления». В результате среди 12 членов Совета акционеров нет ни одного рабочего. Руководство завода «Пластмасса», чувствуя нарастание недовольства среди рабочих, выделила три места для рабочих, по разрядке предоставив их тем цехам, где работали «нарушители спокойствия». В результате инициаторы большинства конфликтов в этих цехах были избраны в Совет акционеров, где они оказались в меньшинстве и никоим образом не

могли влиять на политику акционерного общества. Теперь они вынуждены постоянно оправдываться перед своими коллегами за то, что не в состоянии отстоять их интересы. Лидеры нарождавшейся рабочей организации были нейтрализованы, администрация вновь контролирует ситуацию на предприятии.

По-видимому, можно сделать вывод о том, что появляется новая составляющая статуса. Это отношение к собственности, показатель которого — место и роль социально-профессиональной группы в процессе приватизации собственности. Складываются новые иерархии, новые отношения между новыми субъектами: наемными рабочими, собственниками, управленцами, т.е. теми, кто долгие десятилетия существовали как протогруппы. Благодаря приватизации они получают законные права на собственность, на управление, на продажу своего труда.

Структура предприятия и структура акционерного общества различаются, это не одно и то же. Руководство последнего определяет политику и судьбу предприятия, оказываясь все в меньшей зависимости от трудового коллектива и в большей от собственников, которые вполне могут отдать предпочтение коммерции как более прибыльному занятию по сравнению с производством и настоять на закрытии предприятия, исходя из экономической целесообразности.

Коренные изменения положения предприятия, а также роли и места рабочих на предприятии привели к потере ими традиционной основы самоидентификации. В настоящее время приватизация создает такую базу для самоидентификации, как владение собственностью предприятия. Но если в процессе приватизации, по нашим наблюдениям, руководителям и управленцам удалось сохранить свой статус руководителей, повысить его за счет владения собственностью, то рабочие практически не получили ни значительной части собственности, ни возможности участия в управлении акционерным обществом. Сейчас, когда идет приватизация промышленных предприятий, проблема сохранения статуса для рабочих предприятия трансформируется не в проблему собственности, как для управленцев, а в проблему сохранения рабочих мест. А это зависит от того, какую стратегию будет проводить руководство АО и как рабочие смогут влиять на управленческие решения; на первый план выходит политическая составляющая статуса.

## **Некоторые новые тенденции**

**Показатели политической составляющей статуса.** Свидетельством реального изменения статуса рабочих является усиление их политической активности, проявляющейся в росте количества забастовок и становлении новых рабочих организаций. Тем не менее стоит отметить, что такую тенденцию мы могли наблюдать только на примере предприятий угольной промышленности. На тех предприятиях, о которых шла речь выше, этих тенденций практически нет. Существование на предприятиях угольной промышленности независимого профсоюза горняков (НПГ) заставляет начальство рассматривать проблемы, волнующие рабочих. Если раньше достучаться до начальства было практически невозможно, то сейчас руководство вынуждено встречаться с лидерами профсоюзов за столом переговоров, что свидетельствует об обратной тенденции, т.е. возрастании роли рабочих. Однако такое положение не типично для других отраслей. Из 10 неугольных предприятий, охваченных исследованием в рамках нашего проекта, альтернативный профсоюз существует только на одном.

Забастовки, как свидетельство осознания падения статуса. При ослаблении идеологического аспекта статуса все большее значение для его определения приобретают деньги. Возможно, поэтому случаи рефлексии рабочими своего статуса проявляются и в виде конфликтов по поводу зарплаты. В сознании изменение уровня зарплаты не только своеобразно преломляется, но и значительно искажается. Порой рабочие говорят о снижении заработной платы, которого на самом деле не произошло (данное положение было на Октябрь—ноябрь 1993 года. Начиная с декабря из-за постоянных

задержек с выплатой заработной платы положение определенным образом изменилось). В подтверждение можно привести два конфликта на шахте им. Братченко в Кузбассе. Со стороны рабочих директору были высказаны претензии по поводу того, что зарплата на шахте снизилась по сравнению с другими. Когда он привел объективную статистику, выяснилось, что она не только не снизилась, но по-прежнему в среднем на 40% опережает зарплату работников других предприятий. В другом случае в споре с директором шахты на одном из участков рабочие возмущались, что в конторе зарплата слишком высокая. Кончилось тем, что директор с одним из наиболее неумных рабочих выскочили в коридор с криками: «Если найдем какой-нибудь случай, я тебе в лоб бью, если не найдем — ты мне бьешь». Пошли в бухгалтерию сравнивать зарплату рабочих и конторы (в данном случае сравнивалась не зарплата рабочих и главных специалистов, а рабочих и работников многочисленных административных отделов: бухгалтерии, ОТиЗ и т.п.). В результате выиграл директор. Тем не менее представления о том, что конторские работники получают значительно большую зарплату по сравнению с подземными рабочими, популярны в шахтерской среде.

Подобные «смещения» конфликтов в сферу повышения оплаты труда получают в условиях рыночных трансформаций российской экономики довольно широкое распространение. Примеры конфликтов на российских предприятиях свидетельствуют, на наш взгляд, о неосознанности рабочими того, в чем реально проявляется падение их статуса. Спонтанные вспышки недовольства, частые конфликты по поводу заработной платы в результате которых выясняется, что зарплата ИТР и управленцев ненамного отличается от зарплаты рабочих, не приносят удовлетворения. Недовольство среди рабочих и ощущение ими обмана со стороны начальства остается. Представляется, что рабочие пытаются контролировать традиционные экономические характеристики статуса (зарплату), еще не понимая, что новые характеристики приобретают гораздо большее значение.

Период декабрь — март 1994 года характеризовался повышением забастовочной активности на исследуемых нами предприятиях. Причиной их повсеместно являлась задержка с выплатой заработной платы. На одном из предприятий это привело к тому, что директор был вынужден подать в отставку, на другом — принято исковое заявление в суд по поводу невыполнения пункта коллективного договора о сроках выплаты зарплаты. В обоих случаях зарплата, задержанная на два месяца, была немедленно выплачена. Никаких других требований — ни повышения зарплаты, ни политических — выдвинуто не было. Наоборот, все попытки политических выступлений всячески пресекались самими рабочими.

## **Выводы**

Несмотря на противоположные тенденции, свидетельствующие об ослаблении и даже исчезновении одних и усилении других статусных признаков, в целом можно говорить о падении статуса рабочих. Усиление их политической и тред-юнионистской активности не может в настоящее время компенсировать потери социально-экономических гарантий, которые ранее обеспечивались государством. Происходит перераспределение национального дохода не в пользу рабочих, которые чувствуют ухудшение своего положения. В этих условиях рабочие вынуждены укреплять политическую составляющую статуса, чтобы остановить его стремительное падение.

Изменение статуса рабочих напрямую связано с изменением статуса труда в обществе, его ценности. Это уже не сфера, в которой только и осуществляется самореализация сущностных сил человека, а товарный мир. Социальная ценность труда, закрепленная официальной идеологией («Трудом красив и славен человек!», «Слава Трудом!» и т.п.) сменяется новой идеологией, даже не упоминающей о труде, и для которой наиболее ценным качеством является умение делать деньги («Мы сделаем Ваш ваучер золотым!», «Ставьте на лидера!», «Играйте и выигрывайте!»). Ценности

ежедневного напряженного труда сменяются ценностями периода первоначального накопления капитала, восприятием жизни как лотереи, позволяющей, в случае удачи, стать миллиардером в течение нескольких часов (набивший оскомину рекламный ролик, в котором нашедший счастливый билет подзаборный бродяга преобразается в «крутого мэна» в «шикарном прикиде» и с ключами от «Форда», при всем своем идиотизме отражает психологию удачливых молодых) и начинают оформляться в новую идеологию «русского предпринимательства».

Поскольку в пору господства КПСС статус рабочего класса определялся идеологически, под господствующую идеологию подгонялись все принимаемые законы и инструкции, дающие широкие права трудящимся. По сути законы эти были «самые прогрессивные в мире», с той лишь разницей, что никогда не использовались рабочими без санкции начальства. Попытки новых профсоюзов воспользоваться своими законными правами привели к стремлению как законодательных, так и исполнительных органов изменить существующее трудовое законодательство, убрав из него ранее формально закрепленные права работников; это еще одно свидетельство наступления государства на права наемных работников. Идеологическое влияние сказывалось и на определении уровня зарплаты рабочих. С исчезновением прежней идеологии исчезли определяемые ею статусные привилегии, в том числе и экономические, выражаемые в размере заработной платы. Новая идеология порождается реальным положением и ведет к постепенной легализации и легитимизации неформальных (в том числе теневых) отношений и статусных индикаторов с присущей им иерархией.

Доминирование идеологии рабочего класса означало господство КПСС как носителя этой идеологии. Политически рабочий класс был подавлен. Поощрялась официально лишь одна сторона его активности — производственная — и то лишь в той степени, чтобы добиться выполнения плана и получения премий и наград, но не более того. Сейчас государственной идеологии рабочего класса нет. Начинает складываться новая идеология, определяемая экономическими и социальными условиями жизни и труда рабочих. Рабочие начинают подниматься до осознания своих собственных интересов, отличающихся от интересов управленческого персонала предприятий. Постепенно начинают формироваться тред-юнионистское сознание, но пока это проявляется только в активизации деятельности профсоюзных комитетов предприятий. Попытки со стороны многочисленных политических партий внесения в рабочую среду элементов партийного сознания успеха не имели. На нынешнем этапе рабочие невосприимчивы к идеям создания рабочей партии.

В то же время конфликты принимают открытые и массовые формы, из индивидуальных превращаются в массовые действия. Появляется необходимость в создании рабочих организаций, способных выражать коллективные требования. Идеология советского государства никогда не распространялась на индивида, она охватывала лишь классы, социальные группы. Рабочие всегда находились один на один с общественной системой, которая их не устраивала, и решали возникающие конфликты в индивидуальном порядке (уходя с одного места работы на другое в рамках той же системы). Текучесть кадров на предприятиях была высокой и отражала уровень неудовлетворенности рабочих. Сокращение производства, угроза безработицы лишают рабочих возможности разрешать трудовые конфликты в традиционно-индивидуальной форме. Работа как таковая и сохранение рабочего места на данном предприятии становятся новой ценностью. Формирующееся коллективное сознание требует действий и либо перестройки идеологии официальных профсоюзов, либо создания альтернативных официальным структурам организаций (стачкомы и новые профсоюзы).