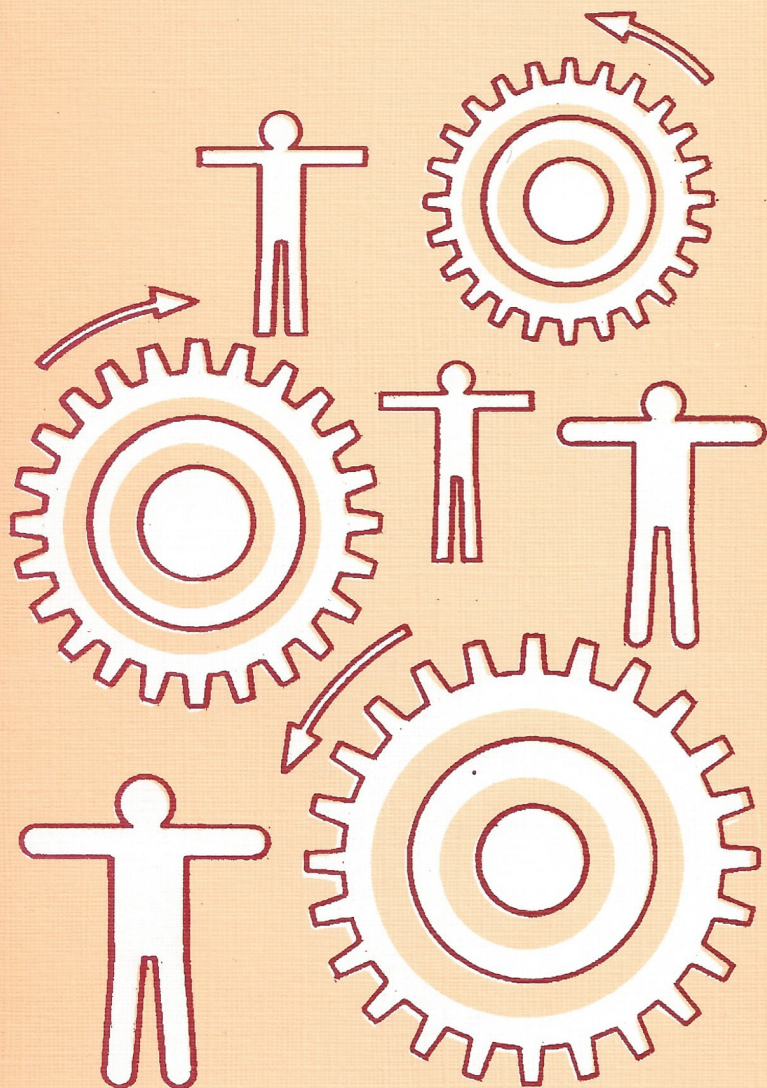




СОЦИАЛЬНЫЕ РЕЖИМЫ ПОСТСОВЕТСКОГО ПРОИЗВОДСТВА



СЫКТЫВКАР 2008

Российская академия наук
Уральское отделение
Коми научный центр
Институт социально-экономических
и энергетических проблем Севера

Социальные режимы постсоветского производства

Ответственный редактор
кандидат исторических наук В.И. Кабалина

Сыктывкар 2008

СОЦИАЛЬНЫЕ РЕЖИМЫ ПОСТСОВЕТСКОГО ПРОИЗВОДСТВА / Коллектив авторов. – Сыктывкар, 2008. – 144 с. (Коми научный центр УрО Российской АН).

Определены основные теоретические подходы к анализу, объяснению и описанию процесса трансформации трудовых отношений.

Разработаны методологические и методические основы их исследования на примере успешных предприятий. В аналитических целях определен тип «капиталистического» предприятия и предложены критерии его сравнения по отношению к «традиционным» предприятиям.

Выделены основные тенденции: минимизация государственного влияния на трансформацию социальных практик на производстве; усиление управленческого контроля; снижение социального статуса рабочих.

Основу исследования составили данные официальной статистики, развернутого монографического исследования, состоящего из серии «кейс-стади» на успешных промышленных предприятиях, проведенных в 2002-2005 гг.

Книга предназначена для ученых и специалистов, а также широкого круга читателей, интересующихся вопросами трудовых отношений.

Коллектив авторов

С.С. Ярошенко (введение, гл. 3,5, заключение), **Т.С. Лыткина** (введение, гл. 1,2,4, заключение), **К.Н. Колегов** (гл. 2), **В.Г. Вячеславов** (гл. 1), **Е.Л. Омельченко** (гл. 5).

Рецензенты

доктор экономических наук Л.А. Попова,
кандидат экономических наук В.А. Сидорова

ISBN 978-5-89606-363-6

© С.С. Ярошенко, Т.С. Лыткина,
К.Н. Колегов и др., 2008
© Коми научный центр УрО
Российской АН, 2008

ВВЕДЕНИЕ

Реализация капиталистического проекта в России в начале 1990-х гг. обозначила несколько социальных проблем, которые проявились в скрытой безработице, задержках выплаты заработной платы и резком ее снижении в доле реальных доходов населения, росте бедности и распространении на занятое население и т.д. В качестве одной из основных причин негативных последствий отмечают низкую степень реструктуризации советской экономики.

В связи с изложенным появилась потребность в аналитическом осмыслении социальной ситуации на производстве, изучении механизма воспроизводства советских практик и осознании необходимости формирования иных «правил игры», способствующих выстраиванию рыночных отношений на производстве.

Изучение социальных факторов создания эффективно-го постсоветского производства и его влияния на формирование уровня жизни различных внутриорганизационных групп оправданно и актуально.

Несмотря на практический исследовательский интерес, направленный на изучение социальной ситуации на производстве, значительно меньше внимания уделяется интерпретации ее роли в процессах классообразования и дальнейшего экономического развития общества. Прежде всего это связано с тем, что в настоящее время специалисты, как правило, концентрируют свое внимание на субъективных факторах формирования новых структурных позиций и практически полностью пренебрегают системными (объективными) характеристиками, влияющими на социальное положение тех или иных социальных групп в обществе и одновременно – на выбор экономического поведения в структурах жизнеобеспечения. С одной стороны, это объясняется снижением интереса ученых гуманитарного профиля к марксистской методологии и, соответственно, традициям советской индустриальной социологии, в целом, и классового анализа, в частности. С другой –

трансформационными процессами, происходящими в обществе, когда прежние социальные структуры (в основном институты) потеряли свою значимость, а «новые» еще не созданы, и здесь возрастает значимость сильноресурсных слоев населения, формирующих «новые правила игры».

Участие в совместных исследовательских проектах с зарубежными специалистами в определенной степени способствовало преодолению незнания в этой области. Например, известность получили концепции торгового капитала (Буравой, Кротов, 1994), индустриальной инволюции (Буравой, 1996), формирования компрадорского капиталистического класса (Кларк, 1997) и др. Следует признать, что при этом не уделялось должного внимания причинам, согласно которым социальная инновация на производстве противоречила логике рыночного развития.

Представленная коллективная монография является составной частью исследовательского проекта «Менеджмент и трудовые отношения в современной России»¹, инициированного профессором социологии Уорвикского университета (Великобритания) С. Кларком и реализованного на успешных промышленных предприятиях в 2001-2004 гг. сотрудниками Института сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО) при непосредственном участии социологов Института социально-экономических и энергетических проблем Севера Коми научного центра УрО РАН.

Основная цель проекта заключалась в определении характера изменений в системе управления и трудовых отношениях советского производства. Что отличает социальную структуру современного успешного предприятия и становится залогом его эффективности? Это результат формирования рыночных рычагов управления и развития производства? В ка-

¹ Проект реализован при финансовой поддержке Британского Совета по вопросам Экономики и Социальных Исследований (грант R000 23 9631) и научном руководстве Саймона Кларка (профессора социологии Уорвикского университета, Великобритания) и Вероники Кабапиной (директора ИСИТО).

кой мере традиционные советские отношения по поводу производства интегрированы в успешную практику?

В процессе реализации цели исследования предусматривалось выделение основополагающих характеристик (базовых признаков) трудовых отношений традиционного «советского» и гипотетического «капиталистического» предприятия, на основе чего осуществлялось сравнение происходящих изменений в социальной структуре предприятий.

Традиционное «советское» предприятие отличалось доминированием производства над финансами и маркетингом, опорой на инициативу производственных рабочих в поддержании производства, неформальным контролем над рабочей силой со стороны начальников цехов, высокой степенью автономности управленцев среднего звена и оплатой труда по усмотрению линейных руководителей.

В свою очередь, *гипотетическое «капиталистическое» предприятие* характеризуется подчинением производства финансам и маркетингу, централизованным контролем управленческих структур за процессом производства на основе реализации централизованной политики управления и / или финансовых показателей, интеграцией среднего менеджмента в управленческую иерархию, формализацией системы оплаты труда, основанной на систематической оценке.

Исследованием были охвачены успешные крупные и средние предприятия, в первую очередь принадлежащие иностранным владельцам, и предприятия, которые являются частью крупных корпоративных структур.

Учитывался критерий определения «успешности» предприятия по формальным признакам (новые практики в управлении и процессе трудовых отношений, инновационная активность и пр.). Исследователями было принято решение идти от обратного: предприятие не должно быть депрессивным и распадающимся. При этом в выборку предполагалось включить несколько «традиционных» предприятий без заметных изменений в сфере внешне - и внутрипроизводственного управления или в области трудовых отношений в целом. Они

рассматривались в качестве «контрольной группы». Значительное внимание было уделено новым частным предприятиям, достигшим сравнительно крупных размеров, среди которых выделялись предприятия промышленности и строительства. При выборе предприятий было рекомендовано руководствоваться следующими критериями: а) предприятие должно быть достаточно большим с наличием управленческой иерархии, включая средний уровень менеджмента; б) для исследования оптимальным является предприятие с численностью персонала около 500 чел. Форма собственности при отборе предприятия не имела принципиального значения, но предполагалось включить как можно больше предприятий с иностранными собственниками и предприятий в составе корпораций (холдингов).

В качестве методов «изучения случая» (case-study) были полуструктурированные интервью с генеральным директором, главным инженером, руководителями (директорами) отделов: маркетинга, финансового, персонала, труда и заработной платы, председателем профсоюзной организации, начальниками цехов, мастерами/бригадирами (в одном основном и одном вспомогательном цехе). Были проведены опрос по короткой анкете на основе стратифицированной выборки из 16 работников и групповое интервью (фокус-группа). Одновременно составлялся паспорт предприятия с некоторыми формальными признаками (отрасль, численность персонала, форма собственности и т.п.) и показателями, предложенными исследователями (основная цель предприятия, оценка позиции подразделений в управленческой иерархии и т.п.).

Реализуя поставленные перед собой задачи, социологи в ходе полевых исследований и последующего анализа стремились выявить и понять механизмы воспроизводства традиционных правил взаимодействия в пространстве постсоветского производства, обеспечивающего его эффективность. Исследовательский проект был ориентирован на анализ существующих социальных режимов на постсоветских предприятиях.

Под *социальным режимом* понимаются сформированные правила взаимодействия участников трудовых отношений, направленные на реализацию той или иной цели. В частности, они включают методы управления, практики оппозиционирования рабочих по отношению к управленческому звену и, наконец, результаты социального взаимодействия внутрипроизводственных трудовых групп.

Понятие «режим производства» для характеристики трудовых отношений на промышленном предприятии авторы позаимствовали из работ М. Буравого. «Социальный режим производства» – это структуры социальных взаимоотношений, выстраивающихся в ходе взаимодействия различных его участников (государства, собственников, управленцев, наемных работников). Буравой рассматривает социальный режим производства через три особенности: (1) работа организована как игра; (2) на производстве действует внутренний рынок труда, который конструирует рабочих как индивидов с правами на трудовую мобильность внутри предприятия, основанную на старшинстве и опыте; (3) отношения между управленцами и рабочими регулируются внутренним положением, т.е. нахождением в определенной позиции внутри конкретного предприятия. С одной стороны, коллективные «торги» (споры) формируют общий интерес между управлением и трудовым коллективом (профсоюзом), выраженный в коллективном договоре. С другой – рабочие имеют определенную автономию для выражения своих претензий и защиты своих прав через сопротивление официальной политике предприятия.

Исходя из этого, основной интерес был направлен на изучение «правил игры», т.е. устойчивые социальные практики взаимодействия на внутреннем рынке труда конкретного производства (предприятия). В каждом случае особое внимание уделялось набору социальных позиций, которые его формируют. Но, что более важно – правилам, определяющим как успех (устойчивость и благополучие) предприятия в целом, так и условия внутрипроизводственной вертикальной мобильности работников.

Предполагалось, что на каждом предприятии существует свой «режим» в силу специфики локальных и внутренних особенностей организации производства. Тем не менее, при всем возможном многообразии случаев они (т.е. режимы) яв-

ляются частным проявлением общих особенностей постсоветского способа производства.

Сравнение изучаемой социальной ситуации на производстве с «идеальными типами» традиционного «советского» и «капиталистического» предприятий было лишь стимулом к вдумчивому и внимательному отношению к деталям, обнаруженным в ходе исследования. Споры чаще всего возникали относительно доминирования в трудовых отношениях «инновации» или «традиции». Удастся ли выявить общий вектор производственных изменений или каждое предприятие демонстрирует свой вариант «капитализации» и включения в рыночные отношения? Теоретические схемы не носили отвлеченный характер, а органично вытекали из действительности за счет интеракции (взаимодействия) с изучаемым объектом.

В целях реализации общей стратегии и методологии было решено сконцентрироваться на «кейс-стади» тех предприятий, которые отражают специфику регионального контекста и одновременно демонстрируют влияние на нее рыночных преобразований. Отрасль и форма собственности были важными основаниями для отбора. Были выбраны два лесоперерабатывающих предприятия, одно строительное, одно пищевое и одно, относящееся к легкой промышленности. Оба лесоперерабатывающих предприятия были частными, одно из них создано с нуля в годы экономических реформ, а другое существовало с советских времен, но было приватизировано и продано иностранному собственнику. Экономическое благополучие в обоих случаях сильно детерминировано сырьевой направленностью (доступом к дешевому «сырью»). Строительное предприятие – новое частное в составе холдинга, успешность которого определяется государственными заказами. Пищевое производство остается государственным и пред-

ставляет особый интерес как для частных предпринимателей, так и государства. Эффективность работы предприятия во многом связана со спецификой выпускаемого продукта. Предприятие легкой промышленности, в отличие от предыдущего, было приватизировано, и залогом его экономической стабильности является качество выпускаемого товара.

Следует подчеркнуть, что индекс благополучия предприятия может выстраиваться по разным критериям. По мнению руководителей предприятий, наиболее яркий показатель их благополучия – это балансовая прибыль, растущая из года в год. В качестве признаков благополучия предприятия рассматривались не только прибыль, но и размер заработной платы, а также стабильность занятости. В процессе исследования стало понятно, что оптимальным будет следование лишь социальным критериям оценки успешности предприятия: репутация благополучного предприятия, привлекательность в качестве места трудоустройства, уровень заработной платы, превышающий средние показатели по региону. В своей совокупности они отражают как чисто экономические, так и социальные показатели успеха.

В первой главе коллективной монографии рассмотрены основные теоретические подходы, объясняющие особенности трудовых отношений на производстве в России. Особое внимание уделено вкладу отечественных ученых в исследование данной проблематики, отмечена необходимость изучения процесса институционализации трудовых отношений, представляющего собой практики, основанные на интересах различных социальных групп занятых в процессе производства, а также характере их трансформации.

Во второй главе особое внимание уделено социальному контексту функционирования предприятий с привлечением статических данных.

В третьей главе рассмотрены формы государственного регулирования ситуации на производстве. Отмечено, что взаимодействие с государственными структурами успешных промышленных предприятий определяется не усилением их давления, а отсутствием сформулированной или цельной гос-

ударственной политики в отношении предприятий.

В четвертой главе представлен анализ процесса реорганизации управления на российском предприятии с иностранной формой собственности. Рассмотрены возможности внедрения «капиталистических» отношений за счет экспорта западных моделей управления и интеграции советских традиций в рыночную организацию производства.

И, наконец, *в пятой главе* излагаются основные интересы участников процесса производства (собственников, управленцев, рабочих), реализующих в современной социально-экономической ситуации общую стратегию повышения эффективности производства.

В заключение выражаем благодарность лично Саймону Кларку и Майклу Буравому и нашим коллегам из Института сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО). Работа с ними всегда была плодотворной и интересной, а свободная творческая и дружеская атмосфера научного общения стимулировала авторов в процессе работы над данной коллективной монографией.

Особую признательность хотелось бы выразить к.и.н. В.И.Кабалиной, сделавшей неоценимые замечания, акцентировавшие наше внимание на некоторых критических моментах излагаемого материала.

Авторы также искренне благодарны каждому соавтору настоящей коллективной монографии, рецензентам д.э.н. Л.А.Поповой, к.э.н. В.А.Сидоровой, а также нашим коллегам, в особенности чл.-корр. РАН В.Н.Лаженцеву, д.э.н. В.В.Фаузеру, к.г.н. Т.Е. Дмитриевой.

ГЛАВА 1

ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРОИЗВОДСТВЕ: ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ

В настоящее время среди ученых идут активные дебаты, предметом которых является теоретическое обобщение современной российской действительности. До сих пор нет общепринятого термина, который отражал бы весь спектр существующих противоречий в отношении социально-экономической и политической жизни страны, а также определял бы общий вектор развития. Не вступая в дискуссию об адекватности использования тех или иных терминов, отметим, что наиболее употребляемым понятием, обозначающим происходящие процессы в России, является понятие «модернизация». Оно предполагает прогрессивный путь развития, процесс создания «современных» демократических (западных) институтов и неизбежную (хотя и длительно просроченную) капитализацию общества. Учитывая социально-экономический кризис 1990-х гг. и его последствия (промышленный бартер, ухудшение жизни населения, распространение бедности среди работающего населения и т.д.), а также сосуществование традиционных и новых правил взаимодействия, некоторые ученые предпочитают придерживаться иных понятий, характеризующих современное состояние российского общества.

Понятие «трансформация» применимо к обществу, изменяющемуся без определенного вектора движения с множеством возможностей, зависящему от потенциала, интересов и действий его разноуровневых акторов и даже случайных факторов (Заславская, 2001; Лапин, 2000; Ядов, 1999). В рамках концепции переходного периода отмечают одновременное существование «старых» и «новых» правил социального взаимодействия, формальных и неформальных правил игры.

Изучение вопросов траектории движения современного общества невозможно без анализа ситуации на производстве.

В этой связи особый интерес для социологов представляют ответы на следующие вопросы: «Что современные трудовые отношения унаследовали от советской системы производства, а что для них является новым и где проходит граница между старым и новым?»; «Каковы тенденции движения этой границы?»; «Благодаря чему сохраняются инерционные следы советской системы управления и социальных отношений на производстве?». Для того, чтобы ответить на поставленные вопросы, мы должны, насколько это возможно, более всесторонне изучить природу трудовых отношений на производстве, существующий социальный режим. Основная задача данной главы заключается в попытке определения наиболее оптимальной логики современных социологических объяснений трудовых отношений и характера их трансформации. При этом не преследуется цель всеобъемлющего анализа всех существующих теоретических подходов, а рассматриваются, на взгляд авторов, самые аргументированные.

1.1. ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О СОВЕТСКОЙ МОДЕЛИ КОЛЛЕКТИВНОГО ПРОИЗВОДСТВА

Изучение трудовых отношений на производстве в российской социологии имеет давнюю традицию. Особый интерес представляют исследования, проведенные в период преобразований 1920-х гг. С одной стороны, в это время происходит процесс смены одного общественно-экономического строя другим; с другой – формируется отечественная школа в области изучения социального управления. В данный период наблюдается общественный перелом, вызванный сменой: 1) форм собственности; 2) значимости классовых позиций, когда пролетариат идеологически провозглашен правящим классом, а традиционные сословия утратили свой социальный статус; 3) жизненных ориентиров и ценностей, связанных с необходимостью принятия иного мироощущения и адаптации к нему.

В то же время убежденность, безграничная вера в возможность построения общества социальной справедливости и/или чувство патриотизма, направленного на обоснование социально-экономических основ, независимо от того, «кто находится у руля власти», воодушевляли ученых на теоретическую разработку идей новой науки и привели к плодотворным исследовательским результатам в области социологии труда и управления, сопоставимым с лучшими зарубежными образцами. Именно вопросы организации и культуры труда, теории и практики управления приобрели в то время особое значение.

Следует отметить, что в настоящее время наблюдается интерес к работам таких ученых и практиков 1920-х гг., как А.Чаянов, Н.Кондратьев, С.Струмилин, А.Гастев, Н.Витке, Ф.Дунаевский, П. Керженцев и др. По сути дела, их волновали те же проблемы изменения трудовых отношений, сосуществования в них традиций и инноваций, вопросы рационализации социально-производственных и трудовых процессов, которые представляют значительный интерес для современных социологов и экономсоциологов.

Например, в работе «Организация управления и индустриальное развитие (Очерки по социологии научной организации труда и управления)» Н.А. Витке акцентирует внимание на следующих моментах:

- процесс концентрации не ограничивается созданием крупных производственных единиц, но приводит к отделению управления от владения, к обезличению капитала;
- управление становится своеобразной профессией специальных (профессиональных) наемных служащих, несущих организационно-административную функцию;
- административный аппарат должен связывать всю организацию воедино, обеспечивая согласованную, планомерную работу всех частей в двух направлениях: материально-технического и социально-технического разделения труда;
- экономическая целесообразность достигается благо-

даря массовому однотипному производству, а также тесной

связности и непрерывности производственных процессов благодаря умелой организации (Витке, 2001).

По мнению Н.А.Витке, массовая коллективно-трудовая организация уже не может управляться традиционными методами индивидуализма и традиционализма, перенятыми от мелкого хозяйства. Требуется иной тип управления, в основе которого лежат коллективные качества и научное планирование. Организационные методы не ограничиваются последовательным проведением учетно-плановых мероприятий в отношении производственного процесса как единого целого, должна произойти социальная перестройка людских взаимоотношений на уровне коллективно-трудового сотрудничества. Организационная цепь строится на экономической целесообразности, основанной на совершенной организации труда.

Любой организатор и администратор (управленец), начиная от директора и заканчивая мастером, это, прежде всего, социальный строитель, объединитель и направитель «людских воль» в трудовое единство. Организация делится на внешние взаимоотношения и внутреннюю организацию. Последняя служит целям внешних взаимоотношений. Она должна быть максимально гибка и маневренна, чтобы суметь в любой момент выполнить те задания, которые требуют внешние взаимоотношения организации с учетом анализа изменений внешней (окружающей) среды.

Сбой производства происходит в вопросах конкуренции, которая при плановой и командно-административной системах управления теряет силу. Следовательно, ослабевают стимулы продвижения, совершенствования товара, снижения себестоимости и, наконец, получения прибыли. Ролевая функция управленца ослабевает. Организационные моменты (механизмы движения) отсутствуют, нарушается целостность.

Размышления Н.А. Витке о производстве как системе социальных отношений, при которых специфические принципы управления комбинируются с регуляцией трудовых отно-

шений, актуальны для любого экономического строя. Управление производством является, прежде всего, управлением людьми, их отношениями, складывающимися в процессе совместной деятельности. Оно состоит в целесообразном сочетании «людских волей» и через их посредство – различных орудий для достижения определенных, свойственных данной организации задач (Корицкий и др., 1999).

Представляют интерес замечания Н.А.Витке по поводу формирования особой группы специалистов, профессионалов в организации трудового процесса. Очевидно, что в своей работе автор отводит им особое место, несмотря на провозглашенный идеологией советского государства статус рабочего (пролетария), так как экономическое развитие напрямую зависит от правильно организованного процесса производства, умелых методов руководства.

В этот период специалисты уделяли особое внимание социальным регуляторам трудовых отношений и связывали с ними перспективы их развития. Акцент на социальных характеристиках трудовых отношений того времени не кажется случайным, он есть результат столкновения двух систем (скорее, способов производства), различных требований к работнику и его «институциональным» (ценностным) качествам, носителем которых он является. Значение административной функции, которой придавал особое значение Н.А.Витке, сегодня очевидно.

Настолько же явным на сегодняшний день является факт недостаточной изученности новых форм и стилей управления на постсоветских предприятиях в зависимости от их успешности на рынке.

Методология и концепция Н.А.Витке с его социальной направленностью и ролью человеческого фактора кажутся перспективными и требующими дальнейшей проработки. Мы же отметим, что достижениями того времени являются не только осознание и изучение «социальности» производства (т.е. производства как социального процесса), но и попытки ее рационализации в ходе организации труда и управления. Рацио-

нальность в этот период является основным научным поняти-

ем, рассматриваемым в двух направлениях: как процесс, осуществляемый отдельным человеком во взаимодействии с существенными факторами производства, и как взаимодействие человека с человеком.

В качестве примера приведем точку зрения лидера так называемой «харьковской школы» (г. Харьков) в области научной организации труда Ф.Р. Дунаевского.

Он отмечает, что любому серьезному практику-рационализатору известно, что ни одно рационализаторское мероприятие экономического или технического типа не может быть успешно осуществлено путем простых постановлений соответствующих органов или составления технических проектов, приобретения машин и т.п. Более или менее точные расчеты, экономические или технические, требуют постоянной поправки на неточность действия того организационного аппарата, который данные решения и проекты будет осуществлять. И эти поправки иногда оказываются столь существенными, что приводят к результатам, весьма далеким от ожидавшихся (Дунаевский, 2001).

В связи со сказанным, особое значение приобретает организация трудового процесса, как комплекса взаимосвязанных функций, необходимых для обеспечения успеха мероприятия. Это сложный социальный процесс. Исходя из анализа критериев (принципов) рациональности, как наибольшей экономности или наименьших затрат, Ф.Р. Дунаевский приходит к иному принципу рациональности – принципу наиболее продуктивного использования ресурсов. Его основное отличие от принципа экономии в том, что последний относится только к средствам, предполагая цели уже установленными, тогда как принцип наиболее продуктивного использования тоже относится к постановке задач. Продуктивное использование включает в себя экономию, а не наоборот.

Если задача заранее определена, и ресурсы, затраченные на ее разрешение, использованы наиболее продуктивно, то тем самым достигнута наименьшая затрата, т.е. их эко-

номия. Напротив, экономное расходование ресурсов еще не означает их продуктивного использования. В работах Ф.Р. Дунаевского рациональность рассматривается как эффективное, наиболее продуктивное использование ресурсов: капитала, вещественных условий производства, человеческих ресурсов. Использование капитала должно обеспечивать максимальную доходность, вещественные условия производства – экономию, продуктивное использование рабочей силы значит ее применение по наибольшей доступной ей квалификации и способностям, раскрытие творческих потенций, что обеспечит как увеличение дохода, так и экономию. В основе рационализации должна быть эффективность, а не экономия. Принцип продуктивности отличается от критерия рациональности – экономии – именно с социальной точки зрения. В рамках организации управления это выразилось следующим образом: если раньше качественное решение зависело целиком от личности самого руководителя, то теперь – от рациональных методов администрирования, где не последнюю роль играет система поощрения труда (стимуляции исполнителей).

Актуальность действенной связи, на которую указывал Ф.Р. Дунаевский, между успешностью работы и размером ее оплаты, а также связь между объектом вознаграждения и зависящими от исполнителя результатами работы прослеживается в данной монографии в четвертой главе.

Применительно к трудовым отношениям рациональность анализируется на двух уровнях: индивидуальном (реализация личных интересов) и надиндивидуальном (реализация государственных или производственных интересов). На первом уровне рациональность достигается за счет учета интересов различных групп, участвующих в процессе производства, где роль административного управления резко возрастает (глава 4). На уровне государственных интересов (глава 3) рациональность рассматривается как эволюционный путь развития с высоким уровнем жизни населения с акцентом на достижительские стратегии поведения. Современное развитие российского общества требует обеспечения социально-

экономического оптимума. Иначе говоря, рациональность –

это не только определенный уровень положительных экономических показателей, но и социальный характер трансформации в долгосрочной перспективе.

Подводя итог, следует подчеркнуть, что свобода научной мысли 1920-х гг. развивалась, как правило, в рамках изучения организационного механизма управления, и если бы не дальнейшая идеологическая цензура, то ученые весьма бы в этом преуспели.

Вопросы адаптации населения к новым условиям жизни тоже оставались за рамками исследовательских интересов, так как государством предполагалось формирование «нового» человека, с иными качественными характеристиками. Происходила активная ломка человеческого потенциала без учета его возможного вклада в социалистический прогресс, тем более – желания «перековки» внутренних адаптационных возможностей.

К сожалению, взлет отечественной социологии управления и труда в 1920-е гг. сменился падением в 1930 – 1950-е гг. Прежнее разнообразие методологических подходов к анализу проблематики труда и трудовых отношений стремительно таяло, хотя и в то время интерес к этому окончательно искоренить не удалось.

С середины 1960-х гг. начинается возрождение интереса к теоретическим и практическим проблемам управления. Прежде всего, это было связано со сменой курса внутренней политики, с количественным и качественным усложнением народного хозяйства, основу которого составляла многоотраслевая индустрия. Помимо проблем управления, активно начали изучаться вопросы рабочего и нерабочего времени, ценностных ориентаций, мотивации, удовлетворенности содержанием и условиями труда, отношения работника к труду. Сфор-мировалась такая группа известных ученых, как

А.Г.Здра-вомыслов, Ю.Н.Давыдов, Л.Н.Коган, Н.Ф.Наумова, Г.В.Оси-пов, И.И.Чангли и многие другие ²¹.

Однако социологическая наука того периода имела свою специфику, связанную с идеологизацией, которая препятствовала всестороннему изучению социальной реальности.

Несмотря на идеологическую ограниченность, советским ученым удалось внести свой вклад в мировую социологию, а предложенная методология исследования отношения к труду остается одной из лучших. Работа «Человек и его работа» (1960-е гг.) стала настольной книгой социологов не только в России, но и за ее пределами. Исходя из марксистского представления о труде, данное исследование было направлено на изучение соотношения развития социализма как общественно-экономического строя и изменения отношения к труду, как к первой жизненной потребности. Перед учеными стояли следующие задачи: выяснить на материале эмпирических данных реальную картину отношения к труду рабочей молодежи; изучить тенденции изменения отношения к труду; определить наиболее существенные объективные и субъективные факторы, способствующие превращению труда в первую жизненную необходимость рабочего, и факторы,

² В 1960-е гг. продвигается технократическая идея научного управления обществом. Она находит свое воплощение в исследованиях, так или иначе связанных с проблематикой трудовых отношений. Конкретные результаты были получены при исследовании проблем подъема культурно-технического уровня рабочего класса (М.Т.Иовчук, Л.Н.Коган, Ю.Е.Волков); новых форм труда и быта на предприятиях Москвы, Горьковской области и других регионов страны (А.А.Зворыкин, Г.В.Осипов, И.И.Чангли); влияния научно-технической революции на развитие рабочего класса (Г.В.Осипов, В.В.Колбановский и др.). В 1970-1980-е гг. в ходе крупномасштабных исследований были выявлены важные тенденции и особенности в сфере труда. Подведены итоги развития отечественной промышленной социологии, систематизирован ее понятийный аппарат и предложены ориентиры на будущее (Подмарков, 1973). В 1976 г. проводится повторное исследование ленинградских социологов, выявивших существенные закономерности формирования социальных установок к труду (Ядов, 1983), в 1979 г. повторяется исследование в рамках горьковского проекта (Осипов, 1986).

препятствующие этому (Ядов, 2003). Обследовав 2,5 тыс. молодых рабочих, занятых в разных отраслях промышленности г. Ленинград, социологи выявили противоречивый характер идеологических догм и социальной реальности.

Исследователи пришли к выводу о том, что в условиях социализма главными факторами, определяющими отношение рабочих к труду, являются содержание труда и творческие возможности работы, а потому материальное стимулирование работников содействует увеличению производительности и качества труда в рамках каждой профессиональной группы по-своему. По их мнению, было бы правильнее связывать становление коммунистического отношения к труду не с повышением технической вооруженности народного хозяйства вообще, а с ростом доли функционально-содержательных видов трудовой деятельности и в особенности – с расширением сферы творческих элементов труда в сочетании с его производительностью (Здравомыслов, Ядов, 1967).

Не менее важными результатами исследования являются верификация доминирующего в советский период марксистского подхода и осознание необходимости учитывать не только социально-экономические (системные) характеристики труда, но и социально-культурные факторы (ценностные), национальные особенности отношения к труду, а также институциональную связку культуры труда и производства – организацию труда на рабочем месте, где особый фокус предполагалось бы сосредоточить на взаимоотношениях рабочих и администрации.

Показательно, что вновь возникший в конце 1970-х гг. интерес к промышленной социологии и проблемам управления, в частности, не случаен, скорее, это следствие несоответствия реализуемых государством планов и реальных результатов развития промышленности.

Коллектив под руководством О.И. Шкаратана выявил несколько важных тенденций и особенностей в сфере инженерного труда: снижение престижа цеховых руководителей, изменение ценностных ориентаций на содержание труда, связь внутриводской мобильности и удовлетворенности ра-

ботой (Шкаратан, 1985).

Таким образом, был сделан значительный задел для анализа трудовых отношений на современном российском производстве, и, без сомнения, работы советских социологов представляют огромный интерес.

Следует признать, что в советское время пространство структуры трудовых отношений было строго задано. Исследования реальных отношений на производстве заменялись поиском условий для реализации нормативной модели коллективного производства, исключающего различие интересов и конфликтов между социальными группами внутри предприятия. Анализ управления предприятием ограничивался описанием формальных структур, вопрос о существовании неформальных механизмов регулирования производственной жизни практически не ставился, а сами механизмы не исследовались (Кабалина, 1997).

Современный этап истории является зеркальным отражением начала становления советского государства. В начале 1990-х гг. происходят раздел собственности и создание частного сектора, на который возлагались надежды как на «локомотив» экономического развития страны; рабочие утратили свой социальный статус «передового класса», поддерживаемый марксистской идеологией.

В отличие от начала первой трети XX в. сегодня исследователи придают большее значение вопросам адаптации и стратегиям выживания (совладания с жизненными трудностями) различных слоев населения. Однако за рамками исследовательских интересов остаются вопросы формирования «ино-го» типа личности, носителя «иных» ценностных качеств в условиях современного российского «капитализма»; факторы его формирования. Остаются малоизученными современные трудовые отношения на производстве, стили и формы управления, их взаимозависимость и взаимосвязь.

1.2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ ИЗМЕНЕНИЙ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Экономические реформы выдвинули новые исследовательские вопросы, связанные с адаптацией предприятий к рыночным условиям, изменениями практик трудовых отношений на производстве и ценностного отношения работников к труду. В 1980 – 1990-х гг. достаточно интенсивно изучались потенциал трудовых конфликтов, деятельность различных профессиональных союзов (Л.А.Гордон, Э.В.Клопов, С.Кларк), трудовые и статусные позиции разных социально-профессиональных групп на предприятиях (В.Борисов, В.Кабалина, И.Козина и др.). Обширная литература посвящена тематике рынка труда (В.Гимпельсон, В.Магун, Р.Капелюшников).

На наш взгляд, в современных исследованиях трансформирующихся трудовых отношений можно выделить марксистский (неомарксистский), а также формирующиеся социокультурный и институциональный подходы. Правомерность отнесения работ авторов и коллективов к тому или иному подходу подтверждается их самоидентификацией с этими направлениями.

НЕОМАРКСИСТСКИЙ ПОДХОД

Если отечественные исследователи дистанцировались от марксистского наследия, то многие западные ученые, напротив, проявляют интерес к исследованию посткоммунистических трансформаций в рамках указанного подхода. Они считают, что именно данная парадигма является наиболее плодотворной в изучении трудовых отношений и определении вектора экономического развития постсоветской России (Кларк, 2004). По их мнению, марксистский анализ трудовых отношений, взятый в широком контексте социальных отношений, содержит значительный познавательный потенциал для анализа производственных отношений и неравенств в обществах поздней современности.

Основополагающими в марксистской теории являются отношения собственности и положение общественных групп в системе производства, их доступ к социальным благам, иными словами, экономическое неравенство выступает важным критерием классовообразования и доступа различных социальных слоев к распределяемым благам. Главная сущность заключается в эксплуатации наемного труда с целью присвоения прибавочной стоимости капиталистом и отчуждение работников от результатов своего труда. Это гарантирует воспроизводство социальной структуры и укрепление в ней «верхних» позиций за определенным классом.

В рамках изучения трудовых отношений особое значение имеет концептуальная схема К.Маркса, разработанная им для анализа развития капиталистических методов производства, которая широко применяется в теоретических интерпретациях совершенствования соответствующих форм управления, среди них можно отметить следующие: ослабление контроля квалифицированных работников над процессом производства, попытки ограничить автономию мастеров и бригадиров, интеграция линейных руководителей в управленческую иерархию, а также неустойчивое равновесие между различными эшелонами управления (производство, финансы, маркетинг).

В рамках марксистской парадигмы процесс трансформации трудовых отношений на производстве в современной России изучают два зарубежных специалиста – профессор социологии Калифорнийского университета США М. Буравой и профессор социологии Уорвикского университета Великобритании С. Кларк.

«Сильная сторона этой концептуальной схемы, – отмечает С.Кларк, – заключается в том, что она может использоваться для сравнительного и исторического анализа эволюции капиталистического способа производства, позволяющего, в свою очередь, распознать различия между формами капитализма, сложившимися в разных странах и в разные периоды времени, при этом не выпуская из виду неотъемлемые струк-

турные свойства капиталистического способа производства. В частности, она обеспечивает наиболее продуктивный подход к исследованию развития капитализма в России» (Кларк, 2004).

Основная дискуссия между двумя исследователями развернулась по поводу наличия рабочего контроля на производстве и перспектив его капиталистической трансформации. Действительно, с радикальной точки зрения развития капитализма в России наличие рабочего контроля на производстве неприемлемо. М.Буравой в своих работах убедительно доказывает не только наличие контроля на российских предприятиях, но и его расширение в условиях экономической нестабильности.

В работе «Советский вариант перехода к капитализму: рабочий контроль и экономические взаимоотношения между предприятиями в лесной промышленности», написанной совместно с П.Кротовым, он делает вывод, что «до тех пор, пока сохраняются две присущие советским предприятиям черты: анархия на производстве и «переговорный» характер внешних взаимоотношений, советская экономика объективно будет противостоять процессу капиталистической трансформации». В целом, создание рыночной экономики идет по пути торгового капитализма, т.е. создания такого экономического строя, в котором сфера производства подчинена обмену, что лишь усугубляет состояние слаборазвитости (Буравой, Кротов, 1992). Исследовав общую картину российской ситуации, М.Буравой охарактеризовал траекторию развития российской экономики как «инволюцию», при которой банки и торговые монополии получают прибыли, но абсолютно ничего не инвестируют в производство (Буравой, 1999, 2000, 2003).

Более того, по мнению ученого, «Россия пошла от одной крайности к другой: от общества, структурированного по критерию позиций, к обществу, структурированному по критерию капитала; ...от общества, где индивиды занимали места в уже существовавшей системе социальных отношений, к обществу, в котором индивиды постоянно конструируют социальные связи; от общества социальных каналов к обществу

социальной анархии... Здесь выход из прошлого, можно сказать, оборачивается реваншем прошлого...» (Буравой, 2003). М.Буравой полагает, что одним из неперменных условий преодоления инволюционной траектории развития и замыкания общества в самом себе является государственное вмешательство.

С.Кларк в своих работах также уделяет особое внимание анализу социальных отношений на производстве в советский период, но делает совершенно противоположный вывод о значимости рабочего контроля. Если советские рабочие и обладали достаточно высокой степенью контроля над процессом производства, то, по его мнению, это еще не означает, что они имели влияние. «Советские рабочие имели высокий уровень контроля над производством не потому, что они вышли победителями из битвы за захват контроля у управленцев, а потому, что им была дана ответственность, чтобы они выполняли свои обязанности. Дело не столько в том, что они успешно противостояли попыткам подчинить производство управленческому контролю, сколько в том, что управленцы таких попыток не делали» (Кларк, 1997).

Переход к рыночной экономике оценивается С.Кларком как процесс, выражающий тенденции, уже обозначившиеся внутри советской системы, вследствие чего традиции часто влияют и на самые современные модели развития, как только дело реформ доходит до конкретного завода, цеха или мастера.

Проводимая изначально российскими реформаторами идея движения к рынку интерпретируется им как «неоклассическая», согласно которой параллельные процессы маркетизации и приватизации должны привести к переходу к эффективной и динамичной капиталистической экономике.

По заключению С.Кларка, в соответствии с этой моделью переходный период рассматривается не как эволюционное развитие традиционной системы при определенном воздействии развивающихся рыночных структур. Напротив, ранее существовавшая система, согласно данной модели, не

имеет внутреннего динамизма; она оценивается исключительно негативно и только в качестве препятствия, которое следует преодолеть или сломать, так что новая система может быть создана лишь из ее фрагментов.

Автор не исключает, что российский менеджмент будет вынужден вводить новые методы руководства кадрами и управления производственным процессом, который опирается на традиционные ценности и отношения (Кларк, 2004). Вместе с тем, им высоко оценивается эффективность заимствованных у западных экспертов моделей управления в деле преодоления инерции постсоветских предприятий.

Марксистская теория позволяет не только провести анализ трудовых отношений на производстве, но и понять логику формирования социальной структуры через изучение позиций людей в рамках экономических, производственных отношений. Сущностной характеристикой классов являются отношения господства и подчинения. Профессор социологии Висконсинского университета США Э.О.Райт, последователь К.Маркса, построил свою схему ресурсов контроля и эксплуатации (собственности, ресурсов организации и специальных знаний/умений) (Wright, 1997). По его мнению, советскому государству была присуща классовая система, где номенклатура представляла правящий класс, присваивающий прибавочный продукт. С переходом страны к рынку и крушением социалистического строя представители номенклатуры не только сохранили позиции, но и укрепили их экономически и социально. В настоящее время, по утверждению Э.О. Райта, развитие классовой структуры идет в направлении формирования новых прокапиталистических классов.

Однако общеизвестно, что марксистская теория не уделяет должного внимания проблемам формирования среднего класса, социального неравенства при социализме, а также возможностям компромисса между двумя противоборствующими классами. Таким образом, экономический детерминизм К.Маркса делает акцент на социальных «скрепах» внутри класса, подразумевая при этом «классовую солидарность», и в

то же время слабо учитывает влияние общественных факторов в отношениях между классами, несмотря на то, что они выделяются через социальные отношения. Эксплуатация и подчинение – это однонаправленное социальное действие противоположных классов, приводящее к подавлению и открытому противостоянию, а не консенсусу – поиску компромиссных решений в удовлетворении интересов (установлению «правил игры» между «игроками» в процессе производства), как неких социальных механизмов в трудовых отношениях, изучение которых склоняет исследователей к поиску других теоретических подходов.

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ПОДХОД

Крушение социалистической системы и институтов, функционирующих в ней, а также зачастую необдуманное копирование западных институтов и ориентация на построение рыночного общества привели к существованию одновременно формальных и неформальных «правил игры», сохранению и формированию новых практик социального взаимодействия. В настоящее время институциональное поле в России находится на стадии становления, а его результат в значительной степени зависит от социальных факторов, участвующих в создании, усовершенствовании «правил игры», закреплении и контроле за их выполнением. В итоге резко возрастает значимость субъективных характеристик. Именно в нестабильном обществе, где государство перестало системно контролировать социальные действия, а нормы, составляющие ценностный консенсус общества, отсутствуют, изучение процессов трансформации возможно через социокультурный подход (Темницкий, 2002).

Сущность социокультурного подхода, по определению Н.И.Лапина, состоит в рассмотрении общества как единства культуры и социальности. Под культурой понимается совокупность способов и результатов деятельности человека (материальных и духовных – идеи, ценности, нормы, образцы), а под социальностью – совокупность отношений каждого человека или иного социального субъекта с другими субъек-

тами –

экономических, социальных, идеологических, политических отношений, формируемых в процессах деятельности (Лапин, 2000).

Основным в рамках социокультурного подхода является понятие «ценность», которая понимается не как вспомогательная пристройка к экономике и политике, а как обобщенные представления людей о целях и нормах своего поведения. С одной стороны, это существующие в сознании каждого человека ориентиры, с которыми индивиды и социальные группы соотносят свои действия. На основе таких ориентиров складываются конкретные типы поведения, в том числе социокультурные типы отношений населения к трансформационным изменениям в обществе в целом. С другой – обобщенные цели и средства их достижения, выполняющие роль фундаментальных норм. Они обеспечивают интеграцию общества, помогая индивидам осуществлять социально одобряемый выбор своего поведения в жизненно значимых ситуациях (Лапин, 1996).

Большинство сторонников данного подхода объясняют невозможность изучения социокультурных процессов на малых отрезках времени, микроуровне (например, на предприятии, в повседневной деятельности) инерционностью, силой традиций, особым типом российского менталитета. Некоторые ученые, например, А.Л.Темницкий, полагают, что изучение социокультурных процессов на микроуровне возможно и необходимо. В частности, рассмотрение трудовых отношений в современных условиях требует постоянной взаимоувязки актуальных проблем труда с их социокультурными составляющими. Сегодня усиливается ответственность работника, вынужденного самостоятельно вырабатывать стратегии жизненного поведения, среди которых трудовое поведение является одной из составляющих. Поэтому важно не столько точное измерение трудовой мотивации, ценностных ориентаций, показателей трудовой активности, сколько выявление смысловой и генетической природы взаимосвязи трудовых отноше-

ний со старыми и новыми, прежде всего советскими и постсоветскими, факторами (Темницкий, 2000, 2002).

Поиск смыслов и генетической природы в изменениях ценностных установок, как предложенная методология, неизменно приводит нас к сопоставлению системных социокультурных характеристик и ценностей социальных групп. Сравнительный анализ предполагает соотнесение навязываемой идеологией государства модели общества с определенными ценностями, нормами, образцами поведения и реально существующих (складывающихся) ценностей, норм, образцов поведения в сознании социальных групп в конкретный исторический период развития страны, а также сравнительный анализ различных систем в период социально-экономических преобразований.

Н.И.Лапин выделяет два возможных типа общества: традиционное и либеральное. «В «традиционном обществе» характеристики человека должны соответствовать сложившимся социетальным структурам, которые ограничивают или закрывают пространство для нарушающих традиции инициатив индивида (принцип закрытости). «В либеральном, или современном обществе» приоритет отдается свободам и ответственности людей, которые стремятся так изменить сложившиеся структуры, чтобы они соответствовали растущим потребностям и способностям индивидов и их коллективов, открывали пространство для целерациональных инноваций (принцип открытости). Целостность этой системы обеспечивается совокупностью взаимодополняющих функций, социетально-функциональных структур и процессов» (Лапин, 2000).

При изучении взаимосвязи «советского» и «постсоветского» в трудовом сознании и поведении рабочих были выделены типологические группы факторов. Среди традиционных (советских) факторов в сфере труда, действующих до настоящего времени, рассматривались коллективистские и патерналистские ориентации, ориентации на гарантированную занятость и работу на одном месте. Среди новых (постсоветских) – индивидуалистические ориентации, ориентации на партнер-

ские отношения с руководством, страх потери работы и вторичная занятость (Темницкий, 2004). А.Л.Темницкий отмечает, что в связи со свертыванием идеологических программ по формированию коллективизма его развитие или упадок носит естественный характер и обуславливается воздействием экономических и культурных факторов в их взаимосвязи и взаимодополнении. Коллективистские, а не индивидуалистские ценности труда являются эффективным инструментом максимизации выгоды. Работник опирается на них, в противном случае, возможен выбор противоположных ценностных ориентиров. С нашей точки зрения, данное дополнение очень важно в понимании природы (причин) возникновения, распространения и воспроизводства ценности как нормы. Здесь проявляется двухсторонний процесс взаимосвязи структуры и индивидов.

К концу 1990-х гг., по мнению исследователей, работающих в этом направлении, не произошло значительного снижения патернализма в структуре трудовых отношений. Основное отличие постсоветского патернализма от советского видится в том, что, оставаясь сегодня важнейшей ценностью для рабочих, он из реальности, являвшейся данностью для всех, стал малодоступным благом. Более значимой в трудовых отношениях на предприятии становится линия приспособления, а не линия противостояния. Или ориентация на отношения зависимости и подчинения от руководства, послушание и лояльность взамен на попечительство и заботу (патернализм). Препятствия на пути установления инновационных трудовых ценностей усматриваются в институциональных ограничениях, уходящих корнями в советское прошлое и воспроизводимых на новой основе в силу неадекватности рынку институциональной среды (Темницкий, 2004).

В настоящее время Н.И.Лапин относит Россию к традиционалистскому обществу, которое понимается как «кризисный социум», где наблюдается длительное противоречие между культурой и характером социальных отношений. Замечено, что малоресурсные группы работников тяготеют к традиционным ценностям, высокоресурсные – к рыночным. Яв-

ная зависимость между традиционными и рыночными ценностями прослеживается на возрастном уровне. Молодые люди в меньшей степени привязаны к советским ценностям, в то время как старшее поколение так и не смогло за годы экономических реформ избавиться от них.

Интересна точка зрения А.С.Ахиезера, который выявил социокультурную специфику российского общества и рассмотрел ее как процесс саморазвития. Отмечается двусмысленность положения либерализма в России как некоторой формы активности духовной элиты, не воспринимаемой народом, склонным к традиционным ценностям. Между двумя этими элементами образуется глубокий раскол, несущий для общества опасность саморазрушения в случае резкой активизации одного из элементов духовной оппозиции (Ахиезер, 1998).

Очевидно, что российское общество неоднородно, различные слои населения являются носителями разных ценностей, придерживаются разных моделей поведения. Одни выстраивают рыночные модели поведения, характеризующиеся такими ценностями, как индивидуализм, свобода. Другие придерживаются советских, в основе которых лежат коллективистские ценности, равенство. Первая тяготеет к экономической модели человека (*homo economicus*), вторая – к социологической (*homo sociologicus*).

Остается открытым вопрос, каким образом происходит и от чего зависит формирование глубинных и устойчивых социально-ценностных структур в сознании различных групп населения, задающих объективные границы для трансформации российского общества.

Достоинством социокультурного подхода является его способность объяснить отклонения в процессе реформ. И в то же время ученые, декларирующие примат ценностей и нравственных идеалов в общественном развитии, косвенно признают, что в нашей стране ценности не являются «главной движущей силой», раз они не позволяют обществу трансформироваться в либеральном направлении. Восстанавливая

представление об обществе как о сложном социокультурном объекте, выявляя исторически накапливаемые социально-культурные программы деятельности, поведения и общения людей, обеспечивающих передачу социального опыта от поколения поколению, рассматриваемый подход в то же время создает замкнутый логический круг и предопределяет результаты исследования социальных изменений. Неявно постулируется, что в обществах с доминированием традиционных ценностей эти изменения, по сути, невозможны или чрезвычайно ограничены (Кирдина, 2002).

Некоторые специалисты формулируют исходную гипотезу в виде утверждения, что нынешние преобразования в России продуктивнее описывать как движение общества в направлении нового социально-экономического порядка под формирующим влиянием традиций, а не как переход от советского к рыночному обществу. В соответствии с этой гипотезой ставятся задачи выявить личностные, институциональные и организационные предпосылки взаимной адаптации культуры труда и рыночных реформ (Шершенева, Фельдхофф, 1999).

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД

Данный подход пока не получил широкого распространения среди российских социологов. Он гораздо активней используется экономистами, которые осознают необходимость привлечения наработок социальных наук и выход за пределы экономического редукционизма. В качестве примера приведем работу Р.Капелюшников «Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации» (Капелюшников, 2001), имеющую важное значение в анализе эволюции российского рынка труда. В российской социологии последователями институционального подхода в наибольшей мере являются "социологи от экономики": так называемое «московское крыло» и «новосибирская экономико-социологическая школа» (Кирдина, 2002). Новый институционализм стал для социологии инструментом обновления собственных подходов, попыткой «вливать свежую кровь» (Радаев, 2001; Кирдина, 2002).

Теоретические предпосылки институционального подхода предполагают изучение трудовых отношений сквозь призму институтов. При достаточно широком разбросе существующих определений термина «институт» наиболее популярным является определение, данное Д.Нортом. Он рассматривает институт как устойчивый комплекс формальных и неформальных правил, принципов, норм, установок, регулирующих различные сферы человеческой деятельности (Норт, 1997).

Особенность социологической трактовки «института» состоит в акцентировании значения для организации системы социальных ролей и статусов. Исходя из этого понимания, социальный институт определяется «как целостный устойчивый комплекс формальных и неформальных «правил игры», т.е. принципов, норм, установок, способов контроля, поощрений и санкций, регулирующих системы ролей и статусов, образцы поведения и типы социальных практик в различных сферах человеческой деятельности» (Заславская, 1999). Нетрудно заметить, что последнее определение является производным от первого, его уточнением в социологических терминах. Аналогично Д.Норту, который развел понятия «институт» и «организация», Т.И.Заславская противопоставила понятия «институт» и «социальные практики», которые соотносятся как содержание и формы его проявления, т.е., по аналогии с Д.Нортом, сохранив за социальными практиками определенную свободу за пределами институционального контроля (Заславская, 1999).

Одно из направлений институционального подхода, развиваемых сегодня в России новосибирской экономико-социологической школой, кажется наиболее перспективным. Его несомненным достоинством является стремление сочетать макро- и микроуровни. В большей части исследовательских работ объектом выступают общество в целом или его важнейшие подсистемы. Здесь структуралистский подход получает свое дальнейшее развитие. На макроуровне анализ общества как социальной системы проводится через выделение регулирующих его развитие социальных и социетальных меха-

низмов. На микроуровне поведение населения в разных сферах общества рассматривается сквозь общественные трансформации, задающие рамки или препятствия для реализации социального поведения (Кирдина, 2002). В результате институциональный подход позволяет на микроуровне выделить и описать социальные практики, которые в дальнейшем институционализируются и начинают формировать новое пространство социальных ограничений, предпочтений, возможностей.

Для изучения трудовых отношений значительный интерес представляют итоги российско-канадского проекта «Становление трудовых отношений в постсоветской России», в котором большое значение придается неформальным нормам и практикам, регулирующим трудовые отношения, и акцентируется внимание на субъектах, обладающих разным социальным ресурсом для утверждения выгодных им норм и правил, а основной целью является выяснение того, как действуют реальные правила структурирования трудовых отношений, т.е. каковы фактические практики на предприятии (Ядов, 2004). Исследование выявило преобладание неформальных практик, охватывающих все сферы функционирования предприятий. «Вживление» новых форм регуляторов приводит к совершенно иному, неожиданному результату – к еще большей активизации нестандартных поведенческих моделей и непрерывному расширению их диапазона. Отличительной характеристикой трудовых отношений на предприятиях становится их персонификация (отношения «один на один»). Система персональной зависимости и ответственности имеет одно неоспоримое достоинство – гибкость, возможность учесть ситуативные обстоятельства и личностные особенности участников.

Но при этом больше негативных моментов: для работников – расширение рамок реальной власти руководителя; для менеджмента – невозможность создания универсальных правил трудовых отношений и, как следствие, их непрозрачность, снижение эффективности управления, «разрывы» в управленческих вертикалях; для предприятия в целом – препятствия для формирования корпоративной солидарности (Дудченко,

Мытиль, 2004).

Чем успешней предприятия, тем трудовые отношения развиваются благоприятнее. Важным элементом успешного менеджмента становится создание системы ясных и формализованных правил.

В настоящее время на предприятиях все отчетливее обрисовывается так называемый «низкий» путь развития трудовых отношений, который стремится к закреплению контроля над всем процессом работы. Делается предположение, что российский капитализм сохранит свои особенности как «постсоветский периферийный капитализм» (Найнхоффер, 2004).

Институциональный подход, предполагающий макро- и микроуровневый анализ, содержит широкий потенциал возможностей, способствующих изучению трансформационных процессов. Однако, как и другие подходы, помимо достоинств он содержит свои недостатки. Специалисты, работающие в рамках данного подхода, отмечают, что ориентация на выявление устойчивых социальных отношений – институтов, представляющих собой опредмеченные структуры общественной деятельности, приводит к тому, что вне поля исследователей остается многообразие способов проявления институтов и институциональных форм в реальной жизни. Как реализуются они в обществах с разными культурными основаниями? Чем определяется специфика их проявления в разные периоды времени для разных социальных групп? Каковы характеристики общества, определяющие данную специфику? Ответы, поставленные на эти вопросы, требуют выхода за рамки институциональных представлений об обществе и сотрудничества с представителями, прежде всего, социокультурного подхода (Кирдина, 2002).

На предприятие, как на предполагаемую движущую силу экономики, делалась ставка многими реформаторами в начале 1990-х гг., но поведение предприятий не оправдало ожиданий реформаторов. Ошибочна была не оценка места и значимости предприятия, а трактовка его поведения как некоей инвариантной схемы, лишь задавленной и искаженной административно-командной системой.

Рассмотренные теоретические подходы демонстрируют разные уровни рефлексии по отношению к изучению трудовых отношений. Очевидно, необходимо иметь в виду баланс преимуществ и ограничений того или иного теоретического подхода. Основные категории марксистского и социокультурного анализа для сторонников институционального подхода кажутся слишком абстрактными, чтобы объяснять практики повседневного действия человека (Радаев, 2001). Говоря об институциональном подходе, отмечают, что здесь вне поля зрения исследователей остается многообразие способов проявления институтов и институциональных форм реальной жизни (Кирдина, 2002). В связи с этим возникают многочисленные теоретизирования по поводу релевантности рассматриваемых моделей.

Пока ясно одно, что применительно к изучению трудовых отношений все три подхода еще только начинаются складываться, перед ними в равной мере стоит задача определения основных понятий, доведения исследовательских программ до строгих методик и систем показателей, однозначно воспринимаемых и принимаемых учеными, работающими в данных областях.

Но при этом все три подхода ставят схожие цели – анализ и описание траектории социальных изменений на производстве и их содержание. Несмотря на разнообразие мнений, исследователи, работающие в различных парадигмах, сходятся в одном: социально-экономические процессы последнего времени действуют как в направлении придания трудовым от-

ношениям более капиталистического характера, так и сохранения черт прежнего («советского»). Точно определить направление результирующего вектора подобных тенденций пока сложно. Большинство исследователей отмечают, что значительные изменения экономических условий существования российских предприятий, реструктуризация промышленности, смена характера и формы собственности не повлекли за собой однозначно смены характера трудовых отношений, форм и методов управления производством. Прежние черты советского типа отношений на производстве воспроизводятся в новых (постсоветских) условиях.

А, следовательно, анализ противоречий, возникающих между сложившейся практикой социальных отношений на производстве и новыми принципами организации управления и трудовых отношений, будет оставаться и в обозримом будущем предметом социологического интереса и дискуссий.

ГЛАВА 2

СОЦИАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТ РЫНКА ТРУДА

Экономика Республики Коми с полным основанием может быть названа ресурсной, поскольку зависит от наличия полезных ископаемых и характера их использования. Следует отметить, что важными особенностями освоения имеющихся тут природных ресурсов в советский период являлись ориентация на создание социальной инфраструктуры монопромышленных городов (поселений) и стимулирование притока рабочей силы. Широкие программы поддержки «покорителей» Севера, создания рабочих мест для членов их семей имели своей целью обеспечить высокий кадровый потенциал и относительно высокие стандарты жизни.

В результате северные территории развивались относительно сбалансировано: при преимущественном развитии добывающих отраслей не оставалась без внимания (поддерживалась) перерабатывающая промышленность, чтобы компенсировать сложные климатические условия. На фоне остальных российских регионов уровень жизни на Севере был несколько выше.

В настоящее время на юге Республики Коми наибольшее развитие получили сельское и лесное хозяйство, в средней ее части развивается добыча газа и нефти, а на севере – угольная промышленность. Несмотря на кризис 1990-х гг., который выразился в сокращении численности работников, снижении уровня заработной платы и ее задержках, в сырьевых отраслях (за исключением лесной промышленности) среднемесячная зарплата работников превышала среднюю по республике. С ними могли соперничать только органы управления, финансово-кредитные организации и геологоразведка.

В остальных отраслях промышленности ситуация не столь однозначна. Северное расположение и связанные с ним издержки не только сказались на глубине кризиса и более низких темпах рыночного реформирования, но и на возможностях

последующей экономической и социальной стабилизации. Если в советское время компенсация за экстремальные условия жизни и производственной деятельности являлась задачей административной системы, то рыночное реформирование предполагало сворачивание данной распределительной практики и последовательное перенесение ответственности на хозяйствующих субъектов. Рыночный и сугубо экономический подход к Северу только усилил тенденцию к ресурсной специализации и относительно стабильному развитию лишь тех отраслей промышленности, которые привязаны к переработке сырья (лесоперерабатывающая) или ориентированы на поддержку изрядно сокращенной социальной инфраструктуры северных городов (пищевая, легкая, строительство). Анализ успешной деятельности предприятий в таких условиях, несомненно, представляет интерес, поскольку содержит потенциальные возможности оптимального сочетания экономической и социальной эффективности в новых условиях хозяйствования.

Сложная взаимосвязь социальной эффективности и экономического развития ярко прослеживается в распространении разных форм собственности. Новый частный сектор, начиная с 1994 г., развивался быстрыми темпами, особенно в сфере торговли и услуг. Однако он обеспечивает первичную занятость примерно 10% работающего населения, и здесь не только самая низкая заработная плата, но и одновременно в меньшей степени представлены социальные гарантии. Государственный сектор привлекателен стабильностью рабочего места и социальной защищенностью работника. В данной сфере наблюдается наименьшая подвижность работников и, согласно социологическим исследованиям, наиболее распространены возможности вторичных заработков (приработков). Отличительной чертой предприятий, находящихся в иностранной собственности, является относительно высокая заработная плата.

Несомненно, общие для всех российских предприятий условия трансформации преломлялись логикой рыночного

реформирования северного региона: его ресурсной специализацией и периферийностью. С одной стороны, в республике усилились тенденции преимущественного развития добывающей промышленности и сворачивания предприятий других отраслей; с другой – северное расположение создавало дополнительные трудности для выхода из экономического кризиса и экономической стабилизации. В результате доля убыточных предприятий в Республике Коми до сих пор остается высокой и найти благополучное, стабильно работающее достаточно сложно. Дополнительные трудности выбора создает закрытость предприятий от внешних наблюдателей.

Какие отрасли экономики, с точки зрения занятости, определяют развитие региона? Насколько глубоко уже прошла реструктуризация рынка труда? В каких отраслях сократилось количество рабочих, а в каких, наоборот, увеличилось? Какие отрасли стали наиболее эффективными с точки зрения оплаты труда? Для характеристики социального контекста республиканского рынка труда на момент начала исследования следует обратиться к статистическим данным.

2.1. СОЦИАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Изменение формы собственности. В Республике Коми за годы экономических реформ доля государственной и муниципальной собственности в экономике к 2003 г. сократилась до 19,4%, а доля частных предприятий возросла до 69,6% (с учетом смешанной российской, иностранной, совместной российской и иностранной формы собственности).

Казалось бы, государственных предприятий осталось совсем немного, частная собственность стала преобладающей, а следовательно, создана основа для рыночной экономики. Однако масштаб изменений становится менее внушительным, если рассмотреть структуру занятых по секторам. Доля работников в госсекторе сократилась с 84,3 в 1991 г. до 41,8% в 2003 г., а доля занятых в предприятиях с частной формой собственности возросла с 6,1 до 43,1% за тот же период времени.

Таким образом, в Республике Коми в 2003 г. на государственных и муниципальных предприятиях, доля которых составляла лишь 19,4%, работали 218 тыс. чел., или 41,8% от всех занятых в экономике. На частных предприятиях, которых 68,6% (частные – 63,5 и смешанные российские, иностранные и совместные российские и иностранные – 6,1), трудились 301,5 тыс. работников, или 57,9%. Безусловно, государственный сектор в большей степени ориентирован на некоторый избыток рабочей силы в ущерб их эффективному использованию, в то время как предприятия частной формы собственности рациональнее используют имеющуюся рабочую силу и не содержат в штате избыточное количество работников. Так или иначе, хотя количество частных предприятий и стало значительно больше, доля занятых на государственных предприятиях до сих пор остается высокой. Кроме того, сокращение численности работающих на предприятиях и в организациях государственного сектора объясняется не столько перетоком работников с одного сектора в другой, сколько сменой собственности, без существенных на тот момент изменений характеристик занятости. В настоящее время собственники успешных российских предприятий, заинтересованные в прибыли, начали внедрять западные модели управления, однако преобладающие традиционные социальные практики на производстве по-прежнему являются серьезным препятствием на их пути.

Целесообразней было бы показать другие данные, которые учитывали бы вновь созданный «новый» частный сектор, но официальная статистика до сих пор не может его учесть. По результатам проведенного в 1998 г. сотрудниками ИСИТО социологического исследования «новый» частный сектор обеспечивает первичную занятость лишь 10-15% работающего населения России, в том числе и Республики Коми (Кларк, 1999).

Развитие малого предпринимательства. Рост численности малых предприятий и индивидуальных предпринимателей наблюдается больше всего в торговле – отрасли, где денежный оборот происходит быстрее, следовательно, быстрее

растут доходы. В промышленности численность предприятий в 2003 г. сокращается на 3,9 процентных пункта, по сравнению с 2000 г., и наблюдается незначительный рост среди индивидуальных предпринимателей (на один процентный пункт). Однако на сегодняшний день доля индивидуальных предпринимателей в численности занятого в экономике населения невысока и составляет 6,94%.

При организации своего собственного дела предприниматели испытывают большие трудности. По данным опроса, проведенного сотрудниками сектора экономической социологии ИСЭЭПС Коми НЦ УрО РАН, продолжают частнопредпринимательскую деятельность примерно две трети из тех, кто когда-либо пробовал организовать свое дело. Называя причины отказа от предпринимательства, они чаще всего ссылались на то, что бизнес оказался невыгодным (57,5%). Указали на то, что возникли проблемы с администрацией и инспекторами, 32,5% неудавшихся бизнесменов. Помимо этих основных причин респондентами отмечались и другие: «слишком много бюрократии при оформлении документов», «возникли проблемы с возможностями организовать свое дело сейчас», «не оформлена до конца регистрация», «не справилась, так как надо было много заниматься, на это не было времени и денег», «плохой товарооборот», «устал», «надоело». Ссылались также на проблемы с милицией и криминальными структурами.

Изменения по отраслям экономики. Для дальнейшего анализа статистики в отраслевом срезе, а именно изучения форм собственности по отраслям и изменений (сдвигов) в отраслевой структуре экономики, была выполнена следующая группировка по отраслям:

1. **К отраслям, характерным для индустриального уклада экономики,** были отнесены промышленность, строительство, сельское и лесное хозяйство;

2. **Отрасли инфраструктуры** объединили предприятия транспорта, связи, оптовой и розничной торговли, общественного питания, жилищно-коммунального хозяйства, непроизводственные виды бытового обслуживания населения, кредитования, финансов и страхования;

3. Нерыночные услуги – отрасли социального воспроизводства, включившие в себя здравоохранение, физическую культуру и социальное обеспечение, образование, культуру и искусство, науку и научное обслуживание;

4. Управление.

Государственными в основном остаются предприятия, относящиеся к органам управления, культуре, образованию, здравоохранению, физической культуре и социальному обеспечению. Это, как правило, предприятия нерыночной отрасли – отрасли социального воспроизводства и управления. Преимущественно «частными» в республике являются предприятия, принадлежащие к таким отраслям, как строительство, торговля и общественное питание, сельское хозяйство.

За годы реформ и спада промышленного производства количество людей, занятых в индустриальных отраслях экономики Республики Коми, с 1990 по 2003 г. снизилось почти вдвое – с 347,9 до 175,7 тыс. чел., а их доля сократилась с 51,5 до 33,7% (Приложение А). Такое значительное сокращение связано и с закрытием большого количества предприятий фактически во всех производствах.

Изменилась структура занятости и в других отраслях экономики: увеличилась в процентном отношении доля занятых в отраслях инфраструктуры – с 25,6 до 36,0, в отраслях социального воспроизводства – с 15,8 до 20,7%. В 2,5 раза возрос удельный вес занятых в управлении и на государственной службе (с 2,3 до 5,5%).

Таким образом, с падением промышленного производства и закрытием предприятий происходит перераспределение рабочей силы в отрасли инфраструктуры (торговля, связь, транспорт), которые являются более доходными, и отрасли социального воспроизводства, поддерживаемые государством и более стабильные в финансировании. Это подтверждает анализ оплаты труда работников по отраслям экономики.

Для того, чтобы сравнить начисленную среднюю заработную плату по отраслям, в 1990 и 2003 гг. были просчитаны индексы оплаты труда (отношение среднемесячной заработ-

ной платы в отрасли экономики к среднемесячной заработной плате в целом в экономике в указанные годы).

В индустриальных отраслях экономики индекс заработной платы снизился, в отраслях инфраструктуры возрос со 100 до 110. Это произошло за счет наиболее быстро развивающихся транспорта, связи, финансов, кредитов и страхования.

Таким образом, из приведенных выше сведений видно, что за годы реформ в Республике Коми значительный спад произошел в индустриальных отраслях экономики. Там же сократилось количество занятых, снизилась оплата труда работников. Самыми эффективными сегментами экономики с точки зрения заработной платы в настоящее время являются государственное управление и отрасли инфраструктуры.

Изменения в промышленности. В настоящее время индустриальная отрасль представляет собой совокупность ряда промышленных производственных категорий с разной рентабельной способностью в современной экономике. В целом в промышленности при общем сокращении количества занятого персонала (с 186,6 до 101 тыс. чел., или на 54%) индекс заработной платы с 1990 по 2003 г. возрос с 112,6 до 126,2. В большей степени пострадала промышленность строительных материалов, где количество работников снизилось почти в три раза (в 2,8 раза). В электроэнергетике, напротив, количество занятых увеличилось практически вдвое. Так, если в 1990 г. в электроэнергетике были заняты 5,5 тыс., то в 2003 г. – 10,0 тыс. чел. При этом следует отметить, что постепенный рост численности работников наблюдался на протяжении всего экономического кризиса 1990-х гг. Данная промышленность не только создала рабочие места, но и предоставила своим работникам самую высокую заработную плату. Так, если номинальный средний размер заработной платы в республике составлял 9 951 руб., то в электроэнергетике средняя заработная плата достигала 13 006 руб. Индекс заработной платы составил 130,7. Топливная промышленность хотя и уступила в создании новых рабочих мест, но обеспечила более высокий темп роста заработной платы.

Необходимо отметить, что нередко высокая заработная плата в данных отраслях промышленности дается ценой тяжелых условий труда, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, работы на технике с высокой степенью износа, а также социальной незащищенностью рабочих. В настоящее время нет органа, эффективно защищающего интересы рабочего класса, что, на наш взгляд, является важной характеристикой развития современной российской промышленности. Во время изучения социальных практик на производстве нам приходилось сталкиваться с ситуацией, когда рабочие в страхе потерять доходное рабочее место были вынуждены, рискуя своим здоровьем и жизнью, выполнять трудовые задания, а в случае производственной травмы брать вину на себя. Кроме того, учитывая резкую дифференциацию по заработной плате среди работников одной и той же отрасли, но с разным должностным статусом или позицией в технологической структуре предприятия (основное и (или) вспомогательное), получателей высокой заработной платы среди рабочих окажется не так много.

Наиболее пострадавшим выглядит сельское хозяйство, где оплата труда на протяжении всего постсоветского периода была не только ниже прожиточного минимума, но и не выплачивалась, а если выплачивалась, то, как правило, продуктами питания, а не деньгами.

В целом анализ статистики показал, что в промышленности республики продолжает существовать сильный перекося с доминированием топливной промышленности, где наблюдаются самая большая доля занятых, самая высокая заработная плата.

Гендерное разделение труда. Статистика занятости мужчин и женщин отражает гендерную сегрегацию на рынке труда. Преимущественно «женскими» отраслями остаются здравоохранение и социальное обеспечение (87% занятых в 2000 г. – женщины), культура и искусство (85%), торговля и общественное питание (84%), кредитование, финансы и страхование (76%), наука и научное обслуживание (66%), связь (64%). Большинство отраслей с высокой долей женской заня-

тости хотя и относится к сфере высококвалифицированного труда, характеризуется низким уровнем его оплаты. Заработная плата в них не достигает и половины средней заработной платы в экономике. Несколько выше оплата женского труда в финансово-кредитной сфере и управлении, однако из этой отрасли женщины стали активно вытесняться мужчинами, доля которых возросла с 10% в 1990 г. до 24 – в 2000 г.

Если сокращение удельного веса женской занятости в управлении и финансово-кредитной сфере происходило на фоне абсолютного роста занятости и активного притока в эти отрасли мужчин, то в промышленности, строительстве (индустриальные отрасли), связи снижение доли женского труда явилось результатом общего спада производства и усиления дифференциации заработной платы. Доля женского труда за годы реформ увеличилась в сельском хозяйстве, транспорте, торговле, образовании, т.е. в малооплачиваемых отраслях экономики.

Как и прежде, рынок труда сегрегирован на «мужские» и «женские» рабочие места. Женские рабочие места менее оплачиваемые по сравнению с мужскими. Наконец, мужчины занимают преимущественно руководящие должности, а женщины работают в качестве подчиненных. Ярким примером тому являются материалы монографического исследования, проведенного в 2005 г. сотрудниками сектора экономической социологии ИСЭЭПС Коми НЦ УрО РАН на одном из наиболее успешных промышленных предприятий республики с иностранной формой собственности. На предприятии работают 60% мужчин и, соответственно, 40% женщин. Согласно результатам исследования, сделать карьеру женщине на данном предприятии практически невозможно. На производстве женщины работают на самых низкоквалифицированных рабочих местах («так сложилось традиционно, что машинисты у нас мужчины»), в управлении женщины, как правило, служащие и специалисты, за редким исключением – руководители служб. Следует признать, что в советский период истории, несмотря на сложившиеся стереотипы, что женщина, делающая карьеру, это неуспешная женщина в семейных отношениях, и

что карьера – мужской вопрос, сделать профессиональную и должностную карьеру было легче. Даже если при этом женщине доставались самые невыгодные должностные ставки, от которых мужчины отказывались. В настоящее время даже такие возможности для женщины сужаются.

«Ой, вы знаете, про карьеру женщины говорить вообще не принято. Это не является карьерой» (женщина, отдел сбыта).

«Наши хозяева фирмы, которые по первости пришли, мы тогда много ездили и общались – там (на западе) в топ-менеджменте ни одной женщины. И они очень панически относились к тому, что у нас в управлении на руководящих должностях много женщин. И они после исследования нашей фирмы сказали, что их пугает, что на комбинате столько женщин. Но это всегда было. В отличие от мужчин, у женщин жажда карьерного роста, большая целеустремленность, отдача. Они испугались. Там мужской шовинизм развит больше, чем здесь о нем говорят, и они были насторожены. И даже были моменты, когда на позицию, на которую можно было поставить женщину, находили какого-нибудь мужчину. Карьеры многих женщин зависели от того, что мужчины просто не хотели этим заниматься. Вольготнее сидеть было главным диспетчером, чем колбаситься каким-то главным бухгалтером. Зачем?» (женщина, отдел сбыта).

То, что современный российский бизнес отождествляется с «мужской экономикой», отмечает А. Юрчак. Данный термин он объясняет тем, что принятие решений в бизнесе идет мужскими методами, что послужило усилению дискриминации женщины на рынке труда: выдавливанию из него женщин, лишению их власти, воспроизводству иерархий и стереотипов, основанных на мужском превосходстве (Юрчак, 2002).

Безработица: новое измерение рынка труда. Безработица является для российских граждан новой формой экономического поведения. По сравнению с советским периодом, усиливается роль «посредника», который занимает срединное положение между работодателем и работником и является

своего рода отражением сложившейся ситуации на рынке труда.

Для нас наиболее важной стала сегодня оценка возможностей трудоустройства в целом по республике. В середине 1990-х гг. региональный рынок труда характеризовался резким сокращением числа рабочих мест. Рабочие были вынуждены выходить в длительные административные отпуска, а предприятия оказались не в состоянии выплачивать заработную плату, начались длительные задержки ее выплаты, вместо денег предлагались продукты питания, предметы первой необходимости и другие товары. В конце 1990-х гг. затяжной кризис на рынке труда обусловил создание особой категории населения, а именно «профессиональных» безработных, лиц, в течение длительного времени состоящих на учете с целью получения социального пособия по безработице и статуса малоимущей семьи для регистрации в органах социальной защиты. Начиная с 1999-2000 гг., на региональном рынке труда наблюдается оживление. Спрос на рабочие места составляет 72%. По оценкам экспертов службы занятости, объем вакантных рабочих мест и количество ищущих работу практически совпадают. Наиболее востребованными являются рядовые работники. Нужны водители, плотники, продавцы, дворники, сторожа, уборщицы и т.д. Эти вакантные места из месяца в месяц, а нередко из года в год остаются невостребованными. Основные причины: низкий уровень предлагаемой заработной платы, плохие условия труда, а где-то до сих пор сохраняются случаи невыплаты заработной платы (примером тому – сельское хозяйство). В результате лица трудоспособного возраста предпочитают быть занятыми в неформальном секторе экономики или уповать на социальные пособия, нежели быть трудоустроенными на рабочие места с низкой заработной платой, что можно рассматривать «пассивным» протестным поведением. В наиболее сложной ситуации оказались жители сельских районов, где возможности трудоустройства ограничены, а на переезд в город нет денег. Среди сельского населения мы можем наблюдать многократный рост асоциальных форм поведения.

В Республике Коми наблюдается деиндустриализация экономики, которая характеризуется сокращением числа рабочих мест, снижением индекса заработной платы, отсутствием организации, защищающей интересы рабочих. Между тем, проявились и наиболее эффективные отрасли – топливная и электроэнергетика.

С падением производства и закрытием промышленных предприятий произошел отток рабочей силы в отрасли инфраструктуры и нерыночных услуг. Их интенсивное развитие на фоне снижения промышленного производства, скорее, характеризует инволюционные процессы в стране. К тому же и здесь создание рабочих мест не сопровождается выплатой достойной заработной платы. Традиционно низкий уровень зарплаты остается у работников нерыночных услуг – отраслей социального воспроизводства, куда входят в основном бюджетные организации. Несмотря на то, что работники данной сферы постоянно находятся в центре внимания политиков, их положение остается неизменным.

Одним из критериев успешности проведения экономических реформ отмечалось развитие частного предпринимательства. Однако, на наш взгляд, данный вид деятельности в реальной действительности представляет собой стратегию выживания некоторых групп населения. Пытаясь приспособиться к трудностям в экономике и снижению уровня жизни, все большая часть населения республики обращается к неформальной занятости.

Одной из заслуг советского государства (даже если за этим не стояли гуманные эгалитарные идеи равенства полов, а скрывался корыстный интерес поиска дешевой рабочей силы) можно считать вовлечение женского труда в общественное производство. Женщине было разрешено работать «наравне» с мужчиной и делать карьеру. В настоящее время наблюдается распространение дискриминационных практик на рынке труда, что вряд ли свидетельствует о прогрессивном социально-экономическом развитии России.

В годы советской власти освоению северных территорий было уделено особое внимание. В настоящее время отношения центра с периферией носят эксплуатационный характер, что не способствует переходу от государственного патернализма к росту экономической активности на местах, а, напротив, формирует экономическую зависимость территорий от дотационных выплат из федерального бюджета.

ГЛАВА 3

ГОСУДАРСТВЕННОЕ (НЕ) ВЛИЯНИЕ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Реализация в России либерального проекта капитализма в самой его радикальной форме привела к неожиданным социальным последствиям. Наиболее видимая часть радикального реформирования социально-экономического уклада – рост бедности и ее распространение на работающие категории населения. Не столь очевидны, но не менее опасны для социальной стабильности и перспектив развития общественное недоверие к власти, частная защита индивидуальных или групповых интересов в далеко не цивилизованных формах (коррупция, взяточничество, уклонение от уплаты налогов или исполнения гражданских обязанностей и прочие разновидности неформальной экономической и социальной деятельности).

Представляет интерес феномен «социальных соглашений» между прибыльными производствами и государственными структурами разных уровней, в частности, региональными властями. «Социальная ответственность» предприятий отнюдь не сведена к формальному перечислению налогов или добровольной благотворительности, а представляет собой серию формальных и неформальных договорных отношений с властями.

Являются ли эти отношения с властями признаком усиления государственного контроля (влияния) на производство или же это плата за экономическую независимость? Продолжают ли они советскую практику «договоров» или демонстрируют новые тенденции к автономизации российских предприятий? Наконец, как влияют эти и другие формы взаимодействия с властями на успех (эффективность) реструктуризации управления и трудовых отношений? Эти и другие вопросы рассмотрены через анализ форм взаимодействия государства и успешных российских предприятий.

Эмпирической базой исследования стали «кейс-стади» на «благополучных» промышленных предприятиях, проведенные в 2001-2004 гг. сотрудниками Института сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО) в рамках проекта «Менеджмент и трудовые отношения в современной России» с участием социологов Института социально-экономических и энергетических проблем Севера Коми НЦ УрО РАН. На основании «кейсов» были выделены различные варианты взаимодействия с властными структурами и проанализирована их связь с историей создания предприятия (традиционное – новое частное), организационной структурой (самостоятельное – часть холдинга) и «успехом» реструктуризации производства. Важно было понять ситуацию изнутри и рассмотреть не декларируемые «сверху» политические установки и решения, а реальную социальную практику их осуществления.

3.1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПЕРСПЕКТИВЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ГОСУДАРСТВА И ПРЕДПРИЯТИЙ

В последнее время обращают на себя внимание исследования по поводу возможности усиления государственного влияния на российскую экономику (Гайдар, 2004; Радыгин, 2004; Явлинский, 2004). Экономсоциологи в большей мере уделяли внимание проблемам формирования и развития неформальной экономики и последствиям, к которым ведет устранение государства от управления рынком (Буравой, 1999; Шанин, 1999). Для некоторых исследователей характерен политэкономический оптимизм, опирающийся на новейшие тренды использования административного ресурса в целях имущественной экспансии государства (Радыгин, 2004). В то же время социологический пессимизм основывается на сложившейся практике отношений между руководителями предприятий и властями разных уровней (Де Барделебен и др., 2004; Лэйн, 2000). Суть их взаимодействия чаще всего рассматривается как встраивание советского опыта в рыночные

отношения и как неизбежный в этой связи симбиоз экономической и политической власти, отличающий периферийный капитализм.

На основе неформальных отношений власти и бизнеса создаются определенные «структуры», которым отводится функция распределения государственных ресурсов, с чьей помощью на государство переносятся издержки от личных выигрышей или же монополизировается доступ к защищаемым государством финансовым структурам (Татур, 2003). Одним из результатов такого взаимодействия является признание якобы сохраняющейся зависимости предприятий от государства (Мелин, 2000). По другой версии, это актуально только для независимых предприятий, не имеющих доступа к ресурсам холдинговой компании, тогда как последние всячески подчеркивают дистанцию между собой, местными и региональными властями. Более того, делается предположение, что наметилась тенденция к сокращению их зависимости от ненадежных политических связей и на федеральном уровне, а взамен – налаживанию международных контактов (Кларк, 2004).

На наш взгляд, влияние государства на всех уровнях власти сведено к минимуму. А если и происходит вмешательство власти в бизнес, то, скорее, через защиту не государственного (национального), а частного (локального или глобального) интереса. В результате в повседневной деятельности выстраивается сеть договорных отношений по поводу производства. Их основная направленность – не просто благотворительность в обмен на политическую протекцию, а защита и сокращение издержек от внешней нестабильности путем переговоров с властями разных уровней. Это является следствием советских практик управления трудовыми отношениями, которые в сфере контроля над предприятиями основывались на государственных социально-экономических интересах. Трудовые отношения были организованы таким образом, чтобы обеспечить максимально возможные объемы выпуска продукции и справедливое распределение благ. И хотя обе эти задачи слабо согласовались с принципами экономической эффективности и извлечения прибыли, их специфическое соче-

тание делало возможным централизованный контроль условий присвоения и перераспределения товаров и услуг. Взаимодействие предприятий и государства определялось логикой централизованного распределения и позицией в иерархической системе производства, в которой центр владел средствами производства, а предприятие контролировало производственный процесс. Баланс интересов достигался путем переговоров, исход которых в основном зависел от позиции в распределительной системе (Буравой, Кротов, 1992). В современных условиях стремление контроля над внешней средой сохраняется, и в этом смысле воспроизводится советский опыт. Но, в отличие от прежнего времени, отсутствуют социальные силы или определенные субъекты влияния, заинтересованные в защите не частного, а национального интереса, в восстановлении на другом витке баланса экономических и социальных интересов.

Как правило, достижение компромисса между властью и бизнесом носит ситуативный характер. Оно определяется не действием общих закономерностей и единой логики рыночной трансформации производства, а зависит от своеобразного сочетания частных интересов. Традиционная практика, а не целенаправленное регулирование ведет к выработке устойчивых способов разрешения их конфликта.

Типичные формы взаимодействия государственной власти и успешных предприятий отражены в табл. 1³.

Формы государственного регулирования выделены по степени государственного вмешательства в управление отношений по поводу производства – (1) максимальное; (2) минимальное. Другое основание для разграничения разных форм взаимодействия с государственной властью – это условия такого взаимодействия: (1) взаимовыгодные (контрактные) или (2) односторонние (силовые, распределительные), например, в виде безусловной государственной поддержки (дотации) или обязательной территориальной ответственности.

³ Типология достаточно условна и выведена по прочтении «кейсов».

Таблица 1

Формы государственного регулирования предприятий

Основания		Степень контроля	
		минимальная	максимальная
Условия взаимодействия	Контрактные	1. Нейтралитет	4. Управление собственностью (государственный контроль)
	Распределительные	2. Социальный заказ	3. Государственная поддержка

На пересечении двух вышеназванных оснований было выделено четыре формы государственного регулирования:

1. *Нейтралитет* – минимальная степень вмешательства в экономическую деятельность предприятия, сведение регулирования к соблюдению установленных правил хозяйственной активности;
2. *Социальный заказ* – обусловленная благотворительная помощь или финансирование социальных проектов по требованию властей в обмен на невмешательство в дела производства;
3. *Государственная поддержка* – обусловленная помощь предприятию, обеспечивающая доступ к государственным ресурсам на основании прежних/ имеющихся связей;
4. *Государственный контроль* – установление контроля за процессом производства в силу частичной или полной государственной собственности.

Выделение форм является не самоцелью, а всего лишь инструментом для понимания тех сложных социальных отношений, которые выстраиваются сегодня предприятиями с гос-

ударственными структурами. На любом из изученных нами предприятий можно найти элементы, по крайней мере, трех выше перечисленных форм. И в каждой из них могут появляться базовые черты взаимодействия бизнеса и власти, которые позволяют точнее охарактеризовать российский капитализм.

На основании материалов отчетов из 42-х кейсов, вошедших в анализ, в первую группу попали 20 предприятий, во вторую – девять, в третью – восемь и в четвертую – пять (Приложение Г). Точное разнесение в ту или иную категорию не было самоцелью. Скорее, задача состояла в более детальном описании типа и выведении на этом основании общей характеристики отношений предприятий с государством. Надо отметить, что в первой группе в двух случаях есть тенденция к третьей форме взаимодействия, в одном – ко второй.

3.2. ЭТНОГРАФИЯ ФОРМ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Государственное невмешательство и изоляция производства. В ходе «кейс-стади» на предприятиях обратило на себя внимание стремление руководителей отгородиться от власти. Такая «изоляционистская» позиция входит в число преобладающих правил упорядочивания хаоса внешних отношений. Налаженное снабжение и бесперебойный сбыт продукции выделялись в число приоритетных видов деятельности в данном направлении. При плановой экономике в решении этих вопросов преобладало влияние государства. В современных условиях, по мнению руководителей, оно сведено к минимуму, и предприятие самостоятельно обороняется от рыночной стихии в поисках наименьшего зла.

В целях избежания зависимости от поставщиков предприятие ориентируется на организацию замкнутого технологического цикла от заготовки сырья, его переработки и сбыта потребителям, что отчетливо проявилось в активизации процесса создания холдингов. Например, на обоих лесоперерабатывающих производствах, где проводилось исследование,

действуют дочерние предприятия по лесозаготовке. При этом однозначно определено, что содержать разветвленную инфраструктуру леспромхозов, так же, как избыточную численность работающих, невыгодно. Декларируются выделение «дочек», ввод новых технологий и сокращение занятых. Но на деле сохраняется прежняя практика работы, ориентированная на снижение издержек разными путями.

Для страховки от колебаний спроса формируется долговременный пакет заказов и ведется работа с постоянными заказчиками, а инструментами контроля конкурентного давления становятся установление монополий бизнес-групп и «дележ» сфер влияния на рынке. Например, предприятие легкой промышленности, из числа наших «кейсов», лишилось заказчика в лице крупного автотранспортного предприятия, которое стало поддерживать «свое» предприятие только потому, что вошло в число его акционеров и контролирует отчасти производство. О проявлении клановости на рынке, где отношения близости более значимы, чем отношения выгоды, или где выгода сильно зависит от неформальных отношений, неохотно, но рассуждали руководители разных уровней:

«Есть предприятия на рынке, которым лишь бы нишу занять, а там посмотрим. И есть разные варианты, не совсем тактичные, вытеснения конкурентов из этих ниш. Не секрет, существует коррупция. За счет заинтересованного лица может произойти вытеснение с рынка на каком-то этапе. Сначала на два-три месяца делают демпинг цены, а потом договариваются между собой о росте цены» (Фабрика нетканого полотна -1).

Несмотря на издержки и достаточно вольные правила конкуренции примерно в трети изученных нами случаев, взаимодействие с властями можно охарактеризовать как «нейтралитет». Отношения организованы по принципу «невмешательства», предполагающему уплату налогов и соблюдение действующих правил экономической деятельности. Яр-

кими показателями относительно последовательного следования этой форме отношений являются отсутствие государственного

заказа или льгот по налогообложению, формальная благотворительность (сведенная к минимуму или институционализированная и прозрачная), а также неприсутствие прямого государственного влияния на производство через управление собственностью.

Большинство руководителей предприятий, в том числе не вошедших в данную группу, явно ориентированы на то, чтобы в отношениях с государством сохранять формальную дистанцию и сводить все взаимодействие к уплате налогов.

Можно назвать два основных мотива, по которым такое взаимодействие считается наиболее оптимальным. Ведущим является признание неравнозначности государственной поддержки и требуемых взамен услуг (неприемлемые условия государственной поддержки).

«Мы не позволяем им вмешиваться в наш бизнес, потому что понятно, как только позволишь, желающих будет много. ... Льгот у нас никаких нет. Все льготы – это заигрывание с властью. Как только ты что-то получишь, то обязательно будут тянуть с тебя. И по опыту, дадут на рубль, а возьмут на 10. А это нам надо?» (Телекоммуникационное предприятие - 1).

Как видно из цитаты, такие аргументы тесно связаны с опасениями вмешательства в хозяйственную деятельность и внутренние дела предприятия.

Другим мотивом является сложность получения помощи. Готовых последовательно отказываться от государственной помощи в обмен на свободу на самом деле не так много. И в соответствующем параграфе рассмотрим, как легко и на каких условиях меняются приоритеты.

Довольно показательна позиция руководителей данных предприятий относительно благотворительности. Здесь, очевидно, проявляются рыночный эгоизм и стремление миними-

зировать помощь территории по разным причинам – ссылка на уплату налогов или недостаточность средств:

«Мы сейчас не в состоянии оказывать существенную помощь. И не потому, что нет желания, мы работаем в этом районе, люди наши живут в районе и, естественно, в каких-то вопросах мы должны принимать участие и финансово и всякого рода, но пока мы не в состоянии» (Лесоперерабатывающий завод - 1).

Чаще всего благотворительность оказывается «по требованию»: если попросят. Социальной ответственности в таком подходе немного, поскольку оказание помощи не преследует достижение какой-либо социально-значимой цели, а в большей мере является средством откупа и «завязывания» необходимых для успешного бизнеса связей. На наш взгляд, другой разновидностью такого же отношения является формальная (безусловная) благотворительность, заложенная в бюджете предприятия, имеющая явно социальный оттенок, но используемая, скорее, для формирования благополучного имиджа, а также извлечения личной выгоды (защиты частных интересов). Общей чертой такой благотворительности является отсутствие контроля за использованием благотворительных средств. Отчасти контроль выражается в отказе от денежной помощи и поддержке истцов товарами и услугами.

Следует отметить, что при всех формальных показателях «независимость» систематически нарушается социальной практикой. Государственное невмешательство оборачивается вмешательством общества.

«Тут вопрос простой: мы платим все налоги, и почему я, директор предприятия, должен думать еще о чем-то? Я должен обеспечить достойную зарплату людям, своим работникам, удовлетворить потребности учредителей – все. Если этих налогов не хватает на республиканском, федеральном уровнях, я-то при чем? Разберитесь. Либо налогов мало, либо их

тратят не так. Я-то при чем? Я все, что мог, сделал. А у нас традиционно с тех самых времен бизнес не воспринимается толком: предприятие всем все должно – пожарным должно, этим должно и т.д. Получается, как было, так и есть» (Лесоперерабатывающий завод - 1).

Как видно из вышеприведенной цитаты, существующая социальная практика не вписывается в представления об идеальных отношениях с государством. Действует разветвленная система поборов, в которой участвуют как официальные инстанции, так и чиновники, приватизировавшие государственные должности. Для предприятий большую проблему создает последняя практика.

Более того, автономность на официальном уровне не позволяет избегать неформальных (личных) отношений с властями. Они считаются необходимым и важным правилом успешной хозяйственной деятельности и нормой поведения:

«Мы дружим, конечно, с властью. Надо быть не очень умным человеком, чтобы не дружить» (Машзавод - 1).

«С властью мы дружим, налоги платим здесь [по месту регистрации], Родину не продаем» (Фабрика нетканого полотна -1).

Предприятия, придерживающиеся такой линии поведения, стремятся отгородиться от власти, свести отношения к уплате налогов, минимизировать издержки на социальную сферу и свести ее до размеров предприятия, а еще лучше – до уровня оплаты труда работников, чей труд становится все интенсивнее. Такова логика рыночного предприятия, которую легко усвоили даже «красные» директора, не только сохранившие свои должности, но и преумножившие свои властные полномочия, став реальными собственниками производств. Однако реализация этой либеральной логики возможна только в правовой среде, организующей условия извлечения максимальной прибыли без ущерба для общества: без риска для

благополучия работников предприятий и жителей территорий, где располагаются производства. Поскольку такой среды пока не создано, то красной линией при характеристике взаимоотношений с властными структурами выступает категория «дружбы».

Социальный контракт или обязательная благотворительность? Социальный контракт – следующая довольно распространенная форма взаимоотношений бизнеса и власти. Она предполагает наличие формальных регламентаций относительно организации взаимодействия, в первую очередь в части помощи территории через благотворительность. Этот вопрос не является сугубо проявлением инициативы предприятия, а часто инициируется государством.

Через систему социальных соглашений предприятия становятся ответственными за социальные гарантии, предоставляемые государством. Например, административное регулирование хлебного рынка предполагает определенную степень зависимости предприятий от местной администрации. Оценивая ситуацию, директор предприятия счел обязанности, связанные с социальной ответственностью перед местным сообществом, нежелательным, но необходимым условием успешного функционирования его предприятия (Хлебокомбинат-1).

Финансирование социальных проектов, как необходимость откупаться от властей, осуществляется на уровне головной компании, это ответственность собственников:

«У меня четкая позиция, если к нам приходят и говорят, что мы живем в регионе и должны как-то поучаствовать в какой-то программе, я говорю, что у меня бюджет и там нет такой строчки. Это федеральная компания, все вопросы к ним. ...Нашу компанию «имеют» на самом высоком уровне в Москве. Если там у них что-то просят, то они, конечно, дают. Деньги там очень берут. Но когда еще и из регионов просят, то они на это уже не идут» (Телекоммуникационное предприятие-1).

Социальные соглашения – это следствие несбалансированной государственной политики в отношениях между Центром и регионами. Максимальное извлечение ресурсов (через крайне централизованный механизм перечисления налогов) с регионального и местного уровней препятствует накоплению капитала и создает искусственные условия для дотаций. Социальные соглашения – это институционализация социальной практики неэквивалентного обмена между Центром и периферией (территориями) и попытка государства заставить предприятия компенсировать территориям бюджетный дефицит. Среди изученных нами предприятий примером практики такого социального соглашения является соглашение между Нефтехимзааводом-1, контрольный пакет акций которого принадлежит «Газпрому», и региональной властью. В данном случае оформлению социального соглашения предшествовало возбуждение уголовного дела по незаконной имущественной сделке руководителей предприятия, приведшей к снижению доли акций государства («Газпрома»). Аналогичный сценарий предшествовал заключению социального соглашения между руководством лесоперерабатывающего завода - 2 и местным руководством.

Похожая ситуация возникает в случаях несовпадения регистрации предприятия с местом его деятельности. Регистрации предприятия – не по месту нахождения производства, а, значит, уплата налогов в другом административном образовании автоматически означает повышенную активность в сфере благотворительности (металлургический завод - 2, предприятие по санитарной обработке - 1).

Складывается впечатление, что предприятия идут на различные договоры с местными и региональными структурами в тех вопросах, где пока не выработано четкой единой политики на федеральном уровне. Например, отсутствие соглашения властей разных уровней относительно ренты за использование природных ресурсов серьезно осложняет социальную ситуацию в ресурсных регионах. А масштабная передача социальной сферы муниципальным властям в условиях крайней

централизации налоговых сборов создает серьезное социальное напряжение, которое проявилось в ходе реализации Федерального закона о монетизации льгот, выходящей далеко за вопросы социального обеспечения лишь пенсионеров. Местные власти пытаются компенсировать нехватку средств на их решение разного рода договоренностями с «успешными» предприятиями. Причем сами условия предоставления помощи территории, содержание и механизмы реализации не прозрачны и трудно контролируемы как самими властями, так и общественностью.

Каким образом пресс социальной ответственности на власть заставляет искать возможные варианты решения в рамках сложившихся межрегиональных отношений, отношений бизнеса и власти в России? Первые ростки «социальной ответственности», которые мы наблюдаем на предприятиях, чаще всего являются предметом неформального торга государственных деятелей и собственников, чиновников и руководителей предприятия, внутреннего менеджмента и внешнего собственника. У каждого из участников взаимодействия есть свой интерес. И степень его оформления в задокументированные договоренности, а также предмет этих договоренностей, вкупе с прозрачностью механизма реализации, на наш взгляд, мог бы говорить гораздо больше о наличии государственного капитализма, нежели просто государственная поддержка тех или иных производств. В данном случае они могли бы быть индикатором становления «социального государства» в России на корпоративных началах. Однако это скорее желаемое, нежели действительное положение дел.

Государственная поддержка или основания для привилегий? Лишь пятая часть изученных нами предприятий получает государственную поддержку в виде заказов или льгот по налогообложению. Их число могло бы быть выше. Заинтересованы в льготах или других формах государственной помощи, например, при внедрении инновации, руководители трикотажной фабрики - 2, завода строительных материалов - 1. Безуспешно пытались получить льготный кредит руководители фабрики нетканого полотна - 1. Даже при жалобах руко-

водителей на невыгодные условия предоставления помощи или размещения государственного заказа заинтересованность в ее получении высока. Однако далеко не все предприятия оказываются в числе поддерживаемых государством.

Из нашего списка двое «получателей» относятся к отрасли жилищного и дорожного строительства. В обоих случаях заказы от государства компенсировали несостоятельность населения или хозяйствующих субъектов вкладывать деньги в строительство дорог или жилья. И там и там получению госзаказа предшествовал тендер, исход которого сильно зависел от связей с администрацией.

Следует отметить, что собственно госзаказ не является самой привлекательной или значимой для предприятия формой помощи. Существуют разного рода серьезные внешние ограничения (ценовая политика монополистов, высокие кредитные ставки и т.д.), в регулировании которых многие предприятия заинтересованы более, нежели просто в получении госзаказа.

Еще в предыдущем проекте ИСИТО «Инновации в российской промышленности» (1998-2001 гг.), в котором участвовали социологи Института социально-экономических и энергетических проблем Севера Коми НИЦ УрО РАН, было отмечено, что серьезную проблему представляет поиск источников финансирования технологических инноваций. Уже тогда мы делали вывод о том, что государство поддерживало инновации краткосрочные и с быстрым сроком окупаемости, что не было государственной политики стимулирования технического перевооружения, что предприятия решали проблемы в основном самостоятельно, а незначительные государственные средства перераспределялись в интересах узкого круга директорского корпуса, приближенного к власти (Ярошенко, 2000). На изучаемых нами «успешных» предприятиях проблема технического перевооружения решена, и большей частью за счет умелого использования материально-технической базы, доставшейся с советских времен, а также благодаря выгодному размещению акций предприятия. Влиятельными действующими

щими игроками на этом поле становились иностранные компании и российские финансово-промышленные группы, а государственная поддержка сохраняет свою значимость для экономически нестабильных предприятий. Ее получение, с одной стороны, характеризует зависимость экономического положения от государственной поддержки, а с другой – обусловленность ее получения связями.

Государственный контроль. Самые широкие формы государственной поддержки оказались у государственных или полугосударственных предприятий. Такое условие (участие государства в роли собственника), пожалуй, является самым значимым для получения преференций. При этом о негативном влиянии «мягких бюджетных ограничений» свидетельствуют три из пяти кейсов, относящихся к подобному типу взаимодействия: телекоммуникационное предприятие - 2, хладокомбинат - 1 и вино-водочный завод - 1.

Специфика деятельности первого предприятия определяет его участие в различных программах местного и федерального уровней. Практикуется и такая форма установления взаимоотношений с властными органами, как заключение соглашений с местными администрациями по разработке программ развития сетей электросвязи. Это позволяет районным властям обосновывать выделение средств на развитие связи из областного бюджета. Естественно, что основным подрядчиком по реализации указанных программ становятся структуры телекоммуникационного предприятия - 2. Ожидаемое принятие новой редакции Закона «О связи» может еще больше укрепить монопольное положение компании в участии в различных программах и, кроме того, даст возможность доступа не только к бюджетным деньгам, но и к средствам конкурентов.

Контроль со стороны Госсвязьнадзора и комитета по антимонопольной политике – другой аспект взаимоотношений с властью. Нарушения прав клиентов, несоответствие антимонопольному законодательству неоднократно становились предметом обсуждения в местной прессе, поводом для протестных акций различных правозащитных структур, однако до

сих пор масштабных санкций в отношении компании не производилось. Руководство антимонопольного комитета, например, свою позицию пояснило тем, что телекоммуникационное предприятие - 2 далеко не единственный и не самый злостный нарушитель законодательства. У руководства второго предприятия (хладокомбинат - 1) сохранились старые отлаженные связи с работниками административных структур города и области. В большей степени они помогают решению задач реализации сбытовой стратегии производства.

В случае с предприятием связи происходит усиление его монопольного положения, слабо стимулирующего эффективную организацию управления и производства. А в примере с производством мороженого, очевидно, имеет место поддержка неэффективного предприятия.

Примечательно, что оба предприятия ведут активную благотворительную политику, которая слабо согласуется с реальными экономическими возможностями, а выглядит как плата за государственную (административную) услугу.

На вино-водочном заводе внедрение новых принципов хозяйствования идет в условиях заданных государством-собственником правил игры. Существует явный конфликт между интересами внутреннего менеджмента и интересами государства в лице чиновников. Первый *внешне* заинтересован в повышении прибыли предприятия, а вторые – в сохранении высоких налоговых отчислений. Ограниченные институциональные возможности повысить экономическую эффективность ведут к преобладанию частных интересов в организации данного производства. Примечательно, что государственный интерес подавляет заинтересованность собственника в повышении прибыльности производства, что способствует завышению объемов производства без реальных возможностей продаж. Противоречие между «планом» и «рынком» решается путем согласования: *«Собственник уже понимает, что предприятию надо продавать свою продукцию, что невозможно работать себе в убыток, [т.е. платить налоги с непроданной продукции]»*. Понимание отражается в практике все большего учета результатов продаж в планируемых «снизу» и утверж-

даемых «наверху» объемов производства. Однако до сих пор плановые показатели – отражение политических предпочтений. В обмен на подобное давление предлагаются такие «привилегии», как льготные кредиты, отсрочка и реструктуризация задолженности, списание пени за несвоевременные поставки и т.п. Эта поддержка дает возможность конкурировать с крупными фирмами на местном рынке, однако не позволяет трансформировать производство.

Примером действия новой экономической политики российского правительства, взявшего курс на имущественную экспансию, может быть машзавод -2, где реализуется государственная программа по созданию Федерального центра двигателестроения. Декларируемая в программе цель – «возрождение промышленного комплекса и поддержание отечественного производителя» через создание вертикально интегрированной структуры с решающим участием государства и централизацией управления в руках управляющей компании. Показательно, что за право участвовать в данном проекте *боролись* два крупных предприятия. Принятию положительного решения не помешало наличие доли иностранной собственности. В области сотрудничества западных бизнес-структур и государственных преимуществ принадлежит последним.

На основании вышеприведенных данных можно заключить, что государственный контроль по-прежнему слабо влияет на экономическую эффективность предприятия. Расширение государственной собственности пока не свидетельствует о росте эффективности – это, скорее, «элитные» игры за контроль над производством.

3.3. ЛОКАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ КОМПРОМИССА БИЗНЕСА И ВЛАСТИ

Следуют нейтралитету либо самостоятельные предприятия, такие как ФНП-1 или ЛПЗ-1, либо предприятия с иностранными собственниками, без какой-либо доли государственной собственности или явных связей с бизнес-группами (химзавод - 1). Сюда же относятся предприятия, не являющие-

ся стратегическими, т.е. не входящими в сферу повышенного внимания государства (трикотажная фабрика -1 или машзавод - 5). Директора этих предприятий откровенно сетуют на отсутствие поддержки со стороны региональной власти или налоговых льгот. Косвенным признаком «нестратегической» позиции является численность персонала предприятия: чем меньше численность, тем больше шансов оказаться в числе «независимых».

Важными характеристиками предприятий, влияющими на характер отношений с властями, являются наличие собственника в составе управленческой команды предприятия и вхождение в холдинг, а через них – в бизнес-группы. Вхождение в холдинг часто означает сокращение полномочий внутреннего собственника, передачу вопросов взаимодействия с властями «наверх», и предприятие, позиционирующее себя как независимое, на самом деле не включено в координацию отношений с государством.

Политика социальных контрактов с федеральными властями распространена на экономически успешных предприятиях стратегических отраслей (нефтяной, газовой, химической), как правило, входящих в холдинги. А заручиться государственной поддержкой стремятся самостоятельные предприятия, ограниченные в собственных ресурсах для проведения масштабных технологических или организационных инноваций (строительство, легкая промышленность, машиностроение). Однако случаи получения помощи редки.

Дополнительной информацией о масштабах и формах взаимодействия с государством стали результаты формализации интервью с генеральными директорами предприятий. На их основании можно сделать несколько предварительных замечаний. *Во-первых*, как оказалось, степень участия властей в поддержке производства минимальна. В преобладающем большинстве случаев государство, по мнению директоров, не принимает участия в деятельности предприятия (табл.2). *Во-вторых*, региональные и муниципальные власти, по сравнению с федеральными, проявляют больше интереса к предприятию. *В-третьих*, чем дальше от центра, тем чаще директора

ссылаются на «другие» виды участия властей. *Наконец*, преобладающим видом помощи государства является «заказ». Инвестиции менее распространены и, скорее, от федерального центра, чем от региональных и муниципальных уровней власти.

Таблица 2

Участие властей в деятельности предприятий

Число случаев	Федеральные власти	Региональные власти	Муниципальные власти
Выступают заказчиками	3	6	7
Выступают инвесторами	0	1	0
Предоставляют налоговые льготы	1	3	0
Оказывают помощь в привлечении инвесторов	0	2	0
Оказывают помощь в поиске рынков сбыта	1	2	2
Оказывают информационную помощь	0	3	4
Не принимают никакого участия	24	18	15
Другое	1	3	3
Итого	30	38	31

По сравнению с незначительными масштабами государственного участия, помощь предприятий территории (городу, району, области) представляется более распространенной практикой. Только в шести случаях из 42 предприятия

оказались в стороне от массового движения за социальную ответственность (табл.3). Основной формой помощи является благотворительность, понимаемая директорами довольно широко.

Таблица 3

Помощь предприятия территории

Характеристики	Число предприятий
Содержит объекты соцкультбыта	2
Содержит жилой фонд	3
Поддерживает коммуникации (водопровод, тепловые сети, дороги и пр.)	6
Участвует в благотворительности, в финансировании благотворительных программ, акций	22
Другое	4
Не принимают никакого участия	6
Итого	42

Таким образом, самой общей характеристикой отношений успешных российских предприятий с государством является их автономность и социальная активность.

Взаимодействие с государственными структурами «успешных» промышленных предприятий определяется не усилением давления государства, а отсутствием сформулированной или цельной государственной политики в отношении предприятий.

Слабость государственного участия проявляется во всех формах взаимодействия с производством. «Нейтралитет»

не освобождает от «административной ренты» в виде платы за услуги государственных чиновников. Социальные соглашения – это институционализированная форма обязательной помощи территории, покрывающая просчеты налоговой и распределительной государственной политики. Государственная поддержка, как правило, не связана напрямую с инвестициями, а ограничивается помощью экономически неэффективным производствам или монополиям.

Новые частные предприятия чаще оказываются в числе соблюдающих нейтралитет во взаимодействиях с властью. Однако их интерес в получении государственной поддержки высок, что отражается на активности в политической сфере и вхождении их представителей во власть.

Форма социальных соглашений чаще распространена на предприятиях, представляющих стратегический интерес (с социальной точки зрения) для федеральной, региональной или муниципальной уровней власти, что отчасти отражается в численности работников предприятия: чем выше численность, тем более вероятно их социальное значение. Примеры заключенных социальных соглашений пока не свидетельствуют о четкой государственной политике в отношении перераспределения ответственности между бизнесом и властью.

Вхождение в холдинг чаще приводит к заключению социальных соглашений, тогда как самостоятельность, тесно связанная с незначительными размерами предприятия и отчасти с влиятельной позицией внутреннего собственника, т.е. с независимостью или получением государственной поддержки.

По-прежнему минимальна роль государства в качестве инвестора в технологической модернизации производства. Существует настоятельная потребность в выработке государственной стратегии в отношении предприятий и прозрачного механизма ее реализации. Общее направление взаимодействия бизнеса с властью можно было бы охарактеризовать как чиновничий (бюрократический) капитализм.

ГЛАВА 4

КОНТРОЛЬ НАД ПРОИЗВОДСТВОМ

Прошло более десяти лет с начала экономических реформ и процессов реструктуризации на российских предприятиях. Что изменилось в организации социальных отношений на производстве за этот период? Преодолеваются ли традиционные советские практики по поводу и в процессе производства капиталистическими, или традиции интегрируются в логику существования современного российского предприятия, формируя национальную форму капитализма?

Данные вопросы освещаются во многих научных работах, но до сих пор остаются открытыми.

Одной из первых работ на эту тему является статья М.Буравого и П.Кротова «Советский вариант перехода к капитализму: рабочий контроль и экономические взаимоотношения между предприятиями в лесной промышленности» (Буравой, Кротов, 1992). Она посвящена анализу изменений на предприятиях конкретной отрасли, а также трансформации сущностных признаков государственного социализма в реальной производственной деятельности в ходе рыночных реформ начала 1990-х гг. С точки зрения авторов, процесс разрушения прежней системы вызывает к жизни не промышленный, а торговый капитализм. До тех пор, пока сохраняются две присущие социалистическим предприятиям черты: анархия на производстве и переговорный характер внешних взаимоотношений, советская экономика объективно будет противостоять процессу капиталистической трансформации (Буравой, Кротов, 1992). В статье С. Кларка «Чисто советская форма капитализма? Менеджмент холдинговых компаний в России» на основе 31 «кейс-стади» анализируются процессы реструктуризации производства на российских предприятиях и делается вывод, что до сих пор сохраняется преемственность традиций в организации трудовых отношений на предприятиях, а иногда даже происходит возвращение к старым советским порядкам. Это в особенности характерно для производственных це-

хов. В результате по-прежнему не ясно, имеем ли мы дело с особой российской формой капитализма, основывающейся на традиционной организации производства и соответствующих ей ценностях, или же Россия все еще переживает переход к универсальной форме капитализма (Кларк, 2004).

В данной главе через анализ реорганизации управления на российском предприятии с иностранной формой собственности будут рассмотрены возможности внедрения капиталистических отношений за счет экспорта западных моделей управления и интеграции советских традиций в рыночную организацию производства.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Методика монографического исследования, которой мы следовали при анализе ситуации на отдельном предприятии, позволяет «изнутри» увидеть столкновение интересов различных социальных групп в реальной производственной деятельности в процессе внедрения западных моделей управления. Авторы попытались по возможности более глубоко изучить трудовые отношения и выявить природу трудовых конфликтов одного из российских предприятий, 90% акций которого принадлежит международной корпорации.

История изучаемого предприятия начинается с начала 1960-х гг. Это предприятие лесной перерабатывающей промышленности с мощной материально-технической базой. Как и большинство российских предприятий в период с 1992 по 1998 г., оно столкнулось с проблемами перехода от планового хозяйства к условиям рыночной конкуренции. Это время характеризуется потерей рынков сбыта, дефицитом оборотных средств и недостатком инвестиций, а также несоответствием сложившейся системы управления изменившимся условиям хозяйствования. Все перечисленное повлекло за собой падение объемов производства. Стремление руководителей сохранить предприятие как структурную единицу заставило принять меры по диверсификации производства, расширив замкнутый технологический цикл, начиная с заготовки сырья,

переработки и заканчивая сбытом продукции. Кризис 1998 г. несколько улучшил экономическое положение и даже позволил увеличить объемы производства. В то же время технические ресурсы были изрядно истощены. В первую очередь требовались крупные инвестиции для технической модернизации предприятия, которых внутри страны не оказалось. Руководство предприятия выбрало решение обратиться за помощью к иностранным компаниям, в результате чего произошел переход собственности и начался период активных действий, направленных на повышение эффективности производства.

На момент опроса (2005 г.) экономический успех предприятия отражался в постоянном росте объемов производства и практически 100%-ном использовании технических мощностей, прибыльности и регулярной выплате немалых дивидендов, заслуженной репутации продукции на внутреннем и международном рынках. Среди местного населения занятость здесь считается престижной, выгодной и труднодоступной. Предприятие является градообразующим с развитой социальной сферой и численностью работающих около шести тысяч человек. Среди местного населения занятость на предприятии считается престижной, выгодной и труднодоступной.

В ходе исследования ярко обозначилось противоречие между внедряемыми здесь моделями управления и привычными управленческими практиками. Для его объяснения предложены факторы, объясняющие принципы *стимулирования и контроля труда*, отличающие западный и советский подходы к управлению. На советских предприятиях ведущей была ориентация на «вал» (объемы производства), в достижении которой фактически не учитывались издержки и качество выпускаемой продукции – «план любой ценой». Одновременно слабо стимулировался труд работников – действовала уравнительная система поощрения. Иначе говоря, плановые задания не были связаны со строгим учетом производственных мощностей и интенсивностью труда трудового коллектива. Ниже перечислены основные, на наш взгляд, черты советской системы организации производства:

- отсутствие субъектов, заинтересованных в экономической эффективности производства;
- организация процесса производства осуществлялась «снизу» через рабочий контроль;
- слабая связь уровня заработной платы и предоставляемых социальных благ с результатами труда;
- коллективная, а не персональная ответственность за выполняемую работу.

Основное отличие западных моделей управления производством состоит в том, что в их основе лежит ориентация на прибыль. Для ее реализации требуются объективная информация о деятельности предприятия и усиление управленческого контроля. Система поощрений призвана стимулировать инициативность работников, а конкуренция за рабочее место – персональную ответственность за выполняемую работу.

В результате внедрения западных моделей управления меняются условия игры на внутреннем рынке труда (на предприятии), конструируются иные модели экономического поведения среди работников предприятия и отношения внутри коллектива, а в реализации общей стратегии предприятия – получение максимальной прибыли, работники имеют свои интересы, которые пытаются защитить через сопротивление официальной политике рабочего места.

Прежде чем перейти к особенностям применения западных принципов управления в российской действительности на конкретном примере, рассмотрим организацию производства в советский период, а также обозначим направления изменений. Поскольку по данной тематике написано достаточно много работ, то ее описание будет кратким, согласно выделенным выше основным характеристикам советской системы стимулирования и контроля.

4.1. РЕТРОСПЕКТИВНЫЙ АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ В СОВЕТСКИЙ ПЕРИОД

Командно-административная система советского строя оказалась не в состоянии регулировать социально-экономические процессы в обществе. Основная причина – плановый характер производства, выходящий за рамки экономической целесообразности и обуславливающий специфические отношения на уровне государство-предприятие, а также внутри предприятия.

Известно, что система экономических отношений на уровне государство-предприятие «представляла собой переговоры, или торги, в которых предприятие стремилось отдать минимум «присваиваемого» государством и получить максимум от «перераспределяемого» через центр» (Буравой, Кротов, 1992). При этом успех переговоров не был увязан на экономических результатах трудового коллектива, а определялся личными характеристиками и связями директора (Кларк, 1999) или идеологическими интересами самого центра. Однако переговоры всегда представляли собой непрерывную борьбу за выбивание сырья, технологий, трудовых ресурсов и оборачивались сокрытием производственных возможностей и производственных ресурсов. Трудовым коллективам было гораздо выгоднее представлять ситуацию на производстве как «патовую», а выполнение плана – как результат невероятных трудовых усилий в условиях несовершенных технологий, нехватки мощностей, сырья и т.д., что провоцировало неразумное использование производственных ресурсов. Ни рабочие, ни управленцы не имели стимула для их экономии и контроля. Никто не пытался оптимизировать затраты и издержки производства.

Плановый и переговорный характер отношений формировал «производственную анархию». Поскольку советским управленцам не было необходимости контролировать процесс производства (Кларк, 1999), за исключением плановых объемов, то производство было отдано на откуп работникам, занятым в производстве, что укрепляло технологизм советского

предприятия. Последний нашел свое воплощение в «рабочем контроле»: в относительной автономности, в определении графика рабочего времени, соблюдении требований дисциплины и трудового порядка, вмешательстве в технологический процесс, корректировке интенсивности и качества труда при выполнении плановых заданий ⁴. Все это свидетельствует о том, что учет эффективности производства, а следовательно, вопросы контроля и поиска оптимального варианта использования производственных ресурсов, выходил за рамки интересов государства, предприятия⁵. В результате организация процесса производства осуществлялась снизу через рабочий контроль. План был единственным контролирующим рычагом производства «сверху», что не способствовало максимизации экономической выгоды, а провоцировало неразумное использование производственных ресурсов.

Стимулирование было уравнилельным, что противоречило ключевому принципу социалистического вознаграждения: «от каждого по способности, каждому по труду». Внутри предприятия распределение заработной платы и социальных благ не было увязано с результатами и эффективностью труда

⁴ Поскольку перевыполнение плана не давало ощутимой прибавки к заработной плате, то работать интенсивно было не выгодно, поэтому более опытные работники контролировали темпы производственного процесса. Указанная практика хорошо описана известным российским социологом В.А.Ядовым из личной трудовой биографии (Здравомыслов, Ядов, 2003).

⁵ Ограниченность методов контроля и стимулов вела к отсутствию персональной ответственности работников за выполняемую работу. Советская экономика была рассчитана на сознательность, инициативность и ответственность работников. Она строилась на хозяйственном опыте без учета экономической рациональности в получении максимальной выгоды. Однако количество работников, мотивы которых были подчинены общегосударственному интересу (вернее, возможности самореализации, поощряемой идеологическими нормами честного советского труженика, строителя коммунизма), было явно недостаточно для создания эффективного производства, направленного на повышение производительности труда путем снижения издержек. И даже при условии достаточного числа добросовестных работников сохранялась проблема отсутствия важного условия экономической рационализации производства, каковым в капиталистических государствах является прибыль – корыстный интерес собственника.

работника. По идеологическим соображениям заработной платы рабочих нередко были выше, чем у управленцев, но внутри каждой социальной группы существенной разницы в оплате труда не наблюдалось. За пределами предприятия важными причинами различий в заработной плате были отраслевая принадлежность предприятия и его стратегическое значение для экономики страны. Распределение социальных благ также не отражало реального трудового вклада. Преимущественный доступ к ним был обеспечен в основном управленческим работникам и приближенным к ним⁶.

Отношения внутри предприятия, по существу, представляли тот же торг с административным центром, только на микроуровне. Если вопросы распределения находились в ведении администрации, то выпуск продукции – производственников. Трудовой вклад тех и других оценивался лишь по плановым показателям, что в условиях «план любой ценой» не предполагал контроля за тем, каким образом и кем он реализовывался. Производственные трудности списывались на слабую техническую оснащенность, отсутствие мощностей и т.д. Следовательно, основным «виновником» существующих проблем на производстве был «Центр». Такая ситуация устраивала весь персонал предприятия (и рабочих, и управленцев), обуславливала отсутствие личной ответственности и тех и других за выполняемую работу.

За годы экономических реформ изменился социальный статус управленцев и производственников. У первых он значительно повысился, у вторых, напротив, снизился. Управленческие кадры, не заинтересованные в советские времена в контроле над процессом производства, в годы экономических преобразований не всегда осознавали его необходимость, а при осознании не обладали профессиональными качествами менеджера, которые отвечали бы современным требованиям

⁶ Формально существовали списки очередников, однако социальные связи (неформальные отношения) и личные характеристики работника были не менее значимы. Множество очередей скрывало неформальные практики и создавало видимость справедливого вознаграждения.

ведения бизнеса и интересам собственника. «Выживание предприятий» произошло в результате нарушения прав рабочих (длительные задержки выплаты зарплаты и ее мизерные размеры), взамен предоставления «свободы» деятельности на производстве (приватизации рабочего места, производство кустарной продукции и т.д.)⁷.

Профессиональная некомпетентность управленцев в условиях рынка не стала основанием для снижения личного материального благополучия. Напротив, система поощрений укрепила социальные позиции управленческих работников. Производственники, хотя и сохранили сферу влияния на производстве, однако испытали нисходящую социальную и материальную мобильность. Только разрыв по заработной плате

⁷ В качестве примеров недостатка профессиональных знаний среди управленцев в условиях становления рынка и предоставления свободы в данный период рабочим можно привести следующие результаты работ коллег ИСИТО. Так, Н.Заянчуковская отмечает, что первостепенной задачей руководителей стала борьба за рынок сбыта, повышение конкурентоспособности продукции, которая требовала освоения новых видов продукции, улучшения качества и потребительских свойств, а также более низкой цены выпускаемой продукции (Заянчуковская, 2001). Однако в 1990-е гг. многообразные технологические, организационные и другие инновации на российских предприятиях проводились без экономической экспертизы, носили интуитивный и бессистемный характер (Тартаковская, 2001). Это говорит о том, что управленцам не хватало профессиональных навыков, способствующих формированию долгосрочных стратегий развития предприятия. В годы экономических реформ практиковались краткосрочные стратегии, главным образом направленные на сохранение производственной структуры. Вопросы повышения экономической эффективности через совершенствование методов управления производством и персоналом, ориентированных на интенсивное использование внутренних резервов, отодвигались на второй план. Как и прежде, рабочие выполняли задачи, выходящие за рамки их обязанностей и уровня профессиональной (квалификационной) компетенции, действовал принцип взаимозаменяемости, люди работали не по инструкции, а по умению (Становление трудовых отношений..., 2004). Свидетельством сохранения рабочего контроля на производстве является также оппозиционное поведение рабочих при внедрении инноваций на производстве (Бизюков, Бизюкова, 2001). Следовательно, производственный процесс по-прежнему был отдан на откуп производственникам.

между управленцами и рабочими составил десятки раз (Кларк, 2005).

Иначе говоря, за годы реформ не был сформирован слой профессиональных управленцев, в результате не произошло должного контроля над производством, финансовыми потоками и т.д. Но произошел еще больший дисбаланс между системой стимулирования и контроля труда, между результатами и оплатой трудового вклада, который привел к расколу трудового коллектива, существенно усугубив дистанцию между работниками производства («производственниками») и администрацией («управленцами»), что не могло не отразиться на современной ситуации трудовых отношений на постсоветских предприятиях. Каким образом это сказалось на предприятии с иностранным капиталом, мы увидим в следующем разделе.

4.2. ЗАПАДНЫЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ НА СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Процесс реструктуризации управления предприятием начинается с момента его вхождения в состав международной корпорации. Обладая контрольным пакетом акций, собственник пытается оптимизировать затраты на производство с целью получения максимальной прибыли. Учитывая, что на российском рынке труда не сформирован слой профессиональных управленцев, отсутствуют фондовые рынки, которые позволили бы оценить эффективность производства и, соответственно, эффективность работы управленцев, а также нет прозрачности в финансовых потоках и реальных производственных издержках, то собственник сталкивается с проблемой контроля над деятельностью предприятия.

Поиск эффективных форм управления начинается с назначением «своих» людей на ключевые посты, что является первым шагом на пути к формированию *управляемых и эффективных* структур предприятия (управления и производства). Повышение эффективности производства заключается в

максимальном использовании имеющихся технических мощностей, сокращении издержек и поиске внутренних резервов при минимальном вмешательстве цеховых руководителей в процесс производства. Это мы рассмотрим в следующем разделе главы. Настоящий раздел посвящен изменениям в системе управления и повышению его эффективности.

Эффективность управления предполагает высокий профессиональный уровень управленцев, мотивированных на успех и лидерство, а также оперативное принятие организационных мер.

Необходимо отметить, что на данном этапе экономического развития предприятия решение всех стратегических вопросов берет на себя собственник. Местные управленческие кадры являются лишь исполнителями и информантами о деятельности предприятия. Тем самым собственник очертил сферу влияния и деятельности управленцев, определил задачи и потребовал их выполнения. Это привело к снижению статуса управленцев, потере рычагов управления и ограничению доступа к ресурсам предприятия.

Комплекс «потерь» ведет к сопротивлению. Наличие определенных профессиональных знаний, специфичных для постсоветских предприятий, знаний неформальных практик управления (практик общения, умения договориться), авторитет внутри предприятия, а также отсутствие профессиональных менеджеров на российском рынке труда становятся основными ресурсами управленцев, позволяющими влиять на решения собственника (бороться и защищать свои интересы).

Рассмотрим, что меняется в системе управления для достижения максимальной прибыли на российском предприятии, каким образом достигается компромисс интересов собственника, заинтересованного в максимизации прибыли, и управленцев, пытающихся сохранить свое влияние на предприятии, а также социальные и материальные ресурсы.

Прежде всего, отметим, что изменения на предприятии происходят постепенно и пошагово, что позволяет оценить

(соизмерить) ожидаемые и достигнутые результаты ⁸. Латентный характер внедрения новых элементов управления не вызывает болезненных реакций и подозрений, а следовательно, и не предоставляет времени для возможности выработать стратегическое сопротивление со стороны местных управленцев. Несмотря на постепенность и осторожность действий, избежать конфликтных ситуаций не удается.

Пределы управленческого контроля: западная инновация и советская традиция. Внедрение собственником «своих людей» не обеспечивает автоматически повышения эффективности управления. Необходима гибкая структура управления, состоящая из высококвалифицированных специалистов. Собственником было принято решение о сокращении вертикальных и выстраивании горизонтальных связей, четком распределении должностных функций, а также создании преемственности и исключения от «незаменимых» управленческих кадров.

Уменьшение числа уровней управления и введение в нем матричной структуры, с точки зрения собственника, позволяет оперативнее принимать решения, курировать и выступать координатором работы целой сети соподчиняющихся подразделений. Однако именно создание преемственной команды управленцев создает определенные трудности в формировании матричной структуры. Данная практика предполагает, что у каждого руководителя высшего звена должен быть «заместитель», готовый заменить своего начальника на руководящем посту в ближайшие два-пять лет ⁹. Подобные меры ослабляют централизацию власти, распределяя полномочия на широкий штат управленцев предприятия. Для одних это потеря властных рычагов (а значит, ограниченный доступ к бла-

⁸ Даже при избытке управленческих кадров иностранный собственник предпочитает решать данную проблему не путем сокращений, а через подготовку и последующий отбор менеджеров, способных представлять его интересы.

⁹ При советской системе также существовал управленческий резерв, однако он не предусматривал конкуренции в профессионализме на рабочем месте.

гам), для других – принятие на себя дополнительных функций, усилий и ответственности. Учитывая, что традиции российской организационной культуры не предполагают явной конкурентной борьбы, а, напротив, всячески ее порицают, то перераспределение власти становится серьезной проблемой. В результате и те, и другие воссоздают традиционную управленческую структуру в новых рамках через неформальные практики.

Данное противоречие просматривается даже на уровне руководителей высшего звена. Управление предприятием осуществляется по принципу триединства: «один директор в трех лицах». Предполагалось, что они будут занимать равные позиции в социальной иерархии предприятия, в одинаковой степени влиять на процесс управления и принятие стратегических вопросов. В реальности больший объем властных полномочий, как и прежде, концентрируется в руках генерального директора.

Руководители среднего звена при решении организационных и управленческих решений должны согласовывать их со своими непосредственными руководителями, а затем обсуждать со специалистами одного ранга, но других подразделений. Приведем еще два примера, подтверждающих воспроизводство иерархий, характерных для советского предприятия.

Пример 1. Так, например, преемственность традиций в структуре управления наблюдается в дистанцировании управленцев (администрации) от производственников, а именно, в нежелании администрации предприятия интегрировать мастеров в управленческую структуру. Наиболее ярко она проявляется в возможности участия последних в обучающих программах, нацеленных на повышение квалификации управленческих работников. Несмотря на осознание собственником необходимости наличия новых знаний у низового уровня управления и желание самих мастеров в их получении, реальная практика такова, что значительные преимущества в обучении имеют работники администрации предприятия. Именно они имеют возможности получения организаторских и управ-

ленческих навыков, изучения корпоративного языка и этики поведения, в то время как мастера, по-прежнему, лишены этого. В результате линейный менеджмент не только не интегрирован в управленческую структуру предприятия, но объективно имеет меньше шансов для карьерного роста¹⁰.

Другой способ интеграции мастеров в управленческую структуру – это их участие в корпоративных, так называемых «каминных» вечерах управленцев предприятия, где их присутствие тоже ограничено. Возникает явное противоречие между попытками собственника изменить управленческую структуру и существующей практикой, а также желаниями линейного руководства быть включенными в управленческую структуру и реальными возможностями интеграции в нее.

Пример 2. Если линейные руководители не могут войти в управленческую структуру, то совершенно иная ситуация наблюдается с позицией главного бухгалтера. Если в иностранных компаниях бухгалтер выступает лишь учетчиком денежных средств, то на российских предприятиях его статус достаточно высок. Попытка внедрить западную схему в российскую реальность и полностью вывести главного бухгалтера из состава руководителей высшего звена опять же не увенчалась успехом. Одной из причин тому является законодательная практика, согласно которой ни один финансовый документ не может быть приведен в исполнение без подписи главного бухгалтера. Другая причина определена неформальными практиками трудовых отношений, она-то и наделяет его дополнительными полномочиями и влиянием, а также позволяет претендовать на исключительное, пусть даже неформальное, положение в команде управленцев высшего звена.

Ориентация местных управленцев на карьерный рост отражает представления о власти, как необходимого условия доступа к благам, а не как ответственности за выполнение обязывающих функций, что говорит о сохраняющемся влиянии советской системы стимулирования и контроля. Ресурс

¹⁰ В советские времена управленческую карьеру могли делать не только мастера, но и рабочие.

власти, пусть и в урезанном сегодня виде, как и прежде, обеспечивает доступ к социальным благам. Свидетельством тому является распределение квартир, льготных путевок и других благ среди руководителей высшего звена и приближенных к ним лиц. Властный ресурс становится решающим фактором.

Таким образом, попытка изменения структуры управления, приведения ее в соответствие с западной схемой пока не привела к желаемым результатам. Собственник не учел усилившейся за годы реформ советской традиции взаимосвязи властного ресурса с доступом к социальным благам. Он не разрушил прежней системы распределения благ внутри предприятия, не учел устойчивого стремления управленцев использовать контроль над ограниченными ресурсами предприятия в собственных интересах и не предложил дополнительных стимулов для повышения у них чувства ответственности. Тем не менее, управленческие новации, предпринятые собственником, имеют свое перспективное значение, поскольку созданы условия для конкурентной борьбы, повышения персональной ответственности работников и роста их профессионального уровня. Речь о них пойдет ниже.

Ограничения и преимущества «узкой специализации»¹¹ управления. Учитывая низкий уровень профессиональной подготовленности управленцев, сохранение советской системы распределения благ и доступа к ним, реализацию каждым работником собственных интересов, основной задачей иностранного собственника, попавшего на российское предприятие, становится создание управляемого управления и прозрачного производства, т.е. установление контроля со стороны собственника над предприятием. Каким образом это достигается, вновь рассмотрим на конкретных примерах.

Пример 1. Способом повышения эффективности управления и установления контроля является создание системы

¹¹ Под специализацией мы понимаем концентрацию внимания собственника на основном производстве, снижение полномочий местных управленцев в принятии стратегических вопросов, «вынос» дочерних предприятий, непрофильных структур и, напротив, выравнивание основного и вспомогательных звеньев.

информации и учета. Для этого на предприятии вводится специализированное программное обеспечение, разрабатывается компьютерная программа внутризаводского управления, действует локальная компьютерная сеть, посредством которой должны осуществляться информационный обмен между всеми службами предприятия и контроль деятельности предприятия. В результате решается несколько проблем. Однако остаются и слабые места. Так, в действительности информация фрагментирована и оседает, как правило, внутри служб. В лучшем случае обмен происходит между двумя увязанными (взаимодействующими) друг с другом службами. Проблемные ситуации по-прежнему разбираются кулуарно и столь же неформально принимаются решения на уровне того руководящего звена, где они возникли. Взаимодействие руководителей предприятия и собственника осуществляется (сводится) по принципу: не выносить «сор из избы» или попытаться сгладить проблемную ситуацию, не доводя ее до вышестоящего руководства, а также до сведения иностранного собственника. Это также свидетельствует о сохранении светских практик на постсоветском предприятии, если даже оно находится в руках иностранного капитала. Данный информационный «сбой» не всегда становится известным наверху, но часть слабых мест российского управления западный собственник хорошо осознает, поэтому пытается оптимизировать производственные издержки через узкую специализацию и вывод из-под управленческого контроля решение непроизводственных задач.

Пример 2. Чтобы контролировать денежные потоки, иностранный собственник был вынужден вывести из структуры предприятия отдел маркетинга¹². Данная мера ограничила сферы влияния и доступ местных руководителей к ресурсам предприятия. Но тут же привела к проблемам. Замена профессионалов высокого класса, заинтересованных в сбыте продукции, специалистами, не заинтересованными в этом, привела к затоваренности продукции на складах и снижению плана про-

¹² Необходимо отметить, что это, пожалуй, единственный отдел, работавший уже до прихода иностранного собственника по западным методикам и имевший специалистов высокого класса.

даж. Движимые на этот раз в основном патриотическими и профессиональными мотивами управленцы пытаются указать на промахи работников сторонней маркетинговой службы и предлагают способы решения создавшейся проблемной ситуации, но доводы не были услышаны собственником, для которого важнее установить в данный момент контроль над предприятием. Это привело к конфронтации обеих сторон, снижению качества предоставляемых местным управлением услуг. *«Мы несколько раз говорили собственнику, больше говорить не будем, его проблемы» (управленец среднего звена).* И все же, несмотря на некоторые издержки, собственнику удалось установить контроль над денежными потоками.

Пример 3. Следующий шаг разрушения сферы влияния, где сохраняется контроль местной управленческой команды, это закрытие или выделение в дочерние предприятия непрофильных для основного производства подразделений.

Отметим, что в начале 1990-х гг. в целях бесперебойной работы производства руководители предприятия были вынуждены сокращать расходы, направленные на социальную сферу, и вкладывать оборотные средства в диверсификацию производства для осуществления бесперебойной работы. На момент исследования иностранный собственник через специализацию на выпуске основной продукции пытается установить финансовый контроль над расходами и сократить затраты, не связанные с основным производством. Достигается это за счет выведения отдельных непрофильных подразделений в самостоятельные предприятия, а также сворачивания социальной сферы, сохранившейся с советских времен и достаточно активно финансируемой в последние годы. В настоящее время социальная сфера является «слабым звеном», «черной дырой», на поддержание которой направлены большие денежные потоки, слабо контролируемые собственником. А поскольку собственник не может контролировать денежные потоки, направленные на поддержание той или иной сферы (в данном случае социальной сферы и дочерних подразделений), то он не видит необходимости поддержания расходов на них — это выходит за пределы его интересов. Местное управление,

которое ранее осознавало необходимость сокращения социальной сферы, теперь всячески пытается оказать противодействие такому решению. В качестве аргумента приводятся ссылки на необходимость формирования внешнего имиджа предприятия и поддержания связей с местными властями. Происходит поиск компромиссного решения, направленного на совмещение интересов обеих сторон: собственника и местных управленцев. Однако сохранение социальной сферы будет оправдано только в том случае, если ее содержание будет менее затратной статьей в бюджете, чем издержки по выплате заработной платы, что возможно при строгом учете расходов, связанных с ее поддержанием.

«Специализация» облегчает возможности планирования, а следовательно, является дополнительным фактором контроля над финансовыми потоками предприятия. Кроме того, явно проявляется интерес собственника в создании прозрачного производства, способствующего действенному контролю над финансовыми потоками.

В следующем параграфе рассмотрим, каким образом удастся преодолевать сформированную в советский период дистанцию между управлением и производством (руководством и рядовыми исполнителями), а также способы стимулирования профессионального выполнения местными руководителями возложенных на них управленческих обязанностей. Связующим звеном становится корпоративная культура.

Корпоративная культура как элемент управления. Принято считать, что корпоративная культура – это набор правил, ценностей, которые явно или неявно культивируются в компании; некий консенсус, настраивающий умы на один лад для достижения успеха. В результате у компаний с сильной корпоративной культурой больше шансов в достижении высоких бизнес-показателей, формировании лояльности сотрудников (<http://business63.ru/newscomp/20.html>).

На изучаемом предприятии внедрение корпоративной культуры воспринималось работниками без особого энтузиазма. Примечательно и то, что сами управленцы отождествляли корпоративную культуру с советской идеологией: «*Те же ло-*

зунги, будь готов, всегда готов. У нас все это было в советские времена» (руководитель). Разумеется, что недавнее прошлое являлось основным препятствием позитивного восприятия корпоративной культуры. Отчуждение удастся постепенно преодолевать благодаря настойчивости собственника. С одной стороны, он активно навязывает и выдвигает идеологические цели, формулирует основные лозунги, направления, показатели деятельности и правила трудового коллектива предприятия. С другой – предлагает дополнительные стимулы для проявления активности среди управленцев, такие как возможность участия в образовательных программах, стажировках за рубежом, каминных вечерах, кустовых семинарах, в проектах за дополнительную оплату.

Работа ведется по выделенным направлениям развития деятельности предприятия, которые соотносятся с целями как на уровне подразделений, так и на уровне предприятия, холдинга, корпорации в целом. Регулярная отчетность перед холдингом и обсуждение проблем, связанных с реализацией целей, упрощают контроль собственника над работой управленцев, повышают качество (профессионализм) выполняемой работы, а также эффективность работы производства.

Часть задач по повышению интенсификации производства и трудового порядка решается вполне успешно (см. раздел 3). При сокращении капиталовложений в два раза производительность труда ежегодно возрастает на 10%. За короткие сроки удалось добиться соблюдения техники безопасности и снизить показатели травматизма. Правила техники безопасности больше не носят декларативный характер: установлен ежедневный контроль над их соблюдением, а аттестация рабочих перестала быть формальной.

Отметим, что достигнутые на производстве положительные результаты не были бы возможны без участия местных управленцев. По мере выстраивания процедур корпоративного контроля, предлагаемых собственником, происходит постепенный рост их профессионализма. Через внедрение корпоративной культуры собственнику удалось найти рычаги влияния на повышение заинтересованности всех управленцев

в сокращении рабочего контроля и усиление эффективности производства. Успех нововведения состоит в том, что управленческим кадрам были предоставлены дополнительные стимулы, которые представляли для них интерес. Именно это способствовало внедрению управленческого контроля над производством.

Между тем, руководители постепенно начинают осознавать свою роль в управлении предприятием, а собственник решает три основные задачи: получение информации о производстве, повышение профессионализма управленцев и интенсивности труда рабочих посредством укрепления порядка на рабочем месте, а вместе с тем – установления порядка на производстве (прежде всего, снижение издержек, связанных с травматизмом). Лишь в получении информации о деятельности предприятия мы наблюдаем сбой в реализации поставленных задач.

Корпоративные вечера, которые первоначально являлись стимулом для встреч и передачи информации о производственных проблемах управленцами собственнику, постепенно потеряли свою актуальность из-за односторонней связи. Управленцы администрации осознали, что предоставляемая ими информация имеет важное значение для собственника и взамен предоставляемых ими услуг хотели бы дополнительные стимулы¹³.

Дополнительные стимулы, активно внедряемые собственником, приводят к конкуренции за рабочее место. С одной стороны, это способствует повышению профессионализма среди управленцев; с другой – приводит к расколу внутри руководителей. Последнее облегчает реализацию поставленной собственником задачи, направленной на создание управляемого управления. Разрозненность команды позволяет ему более быстрыми темпами претворять в жизнь стратегические планы

¹³ Как нам известно, линейные руководители заинтересованы в участии в корпоративных вечерах, для них подобное общение является серьезным моральным стимулом.

компании без учета внутренних интересов и скрытого сопротивления местного менеджмента.

4.3. УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ СТРАТЕГИИ РЕОРГАНИЗАЦИИ ОСНОВНОГО ПРОИЗВОДСТВА: СТИМУЛ И КОНТРОЛЬ ЗА РАБОЧИМИ

Если управление на протяжении более десяти лет терпит постоянные реорганизации, находится в непрерывном поиске и конфликтах, то основное производство нередко становится единственным «местом» на предприятии, которое не подвергается значительной реконструкции и сокращению. Тут максимально используются наработки советского и постсоветского времени, как с точки зрения технологии, так и организации. Это не означает, что производство выпало из поля зрения собственника и им не предпринимается никаких мер по снижению производственных издержек и интенсификации труда рабочих. Напротив, как раз в данной сфере сконцентрирован его интерес.

Принято считать, что одной из основных проблем советского способа производства была несовершенная технология. Вхождение в рынок и получение самостоятельности выдвинули на первый план настоятельную потребность в поиске инвесторов для поддержания технического оснащения. Сначала инвестиции привлекались на заемных началах и использовались внутренние резервы предприятий. Но к концу 1990-х гг. экономическое развитие требовало значимых капиталовложений (собственных средств явно не хватало) и привлечения инвесторов ценой перераспределения собственности и изменения круга собственников. Однако и в таком случае полного изменения советской технологии производства достичь не удалось. Это требует капиталовложений, непосильных даже иностранному собственнику. Поэтому собственником принято решение использования советской технологии производства с усилением управленческого контроля над производственным процессом.

Одним из действенных и влиятельных факторов, меня-

ющих советскую практику отношений и усиливающих управленческий контроль со стороны собственника, является не столько реорганизация технологии при радикальной смене оборудования, сколько акцент на социальные составляющие и активное использование советских традиций в современных трудовых отношениях.

Советское «наследие» в практиках трудовых отношений. При недостатке инвестиций в производство руководители производственных подразделений, как и в советские времена, вынуждены принимать самостоятельные меры по поиску необходимых запчастей и материалов: *«ответственность за выполнение плана с нас никто не снимал... крутимся как-то, что-то заказываем, что-то сами делаем»* (начальник цеха).

В результате сохраняется мнение, что одной из положительных характеристик хорошего руководства и хороших взаимоотношений между руководителем и подчиненным является практика невмешательства в исполнение обязанностей подчиненного. Отношения должны строиться на доверии, уважении и лояльности обеими сторонами, прежде всего руководителя к подчиненному, что обеспечивает бесконфликтную производственную атмосферу и налаженную работу внутри подразделения. *«Хорошо, начальник цеха нам доверяет, не вмешивается в нашу работу, не мешает работать»*(мастер цеха).

Данная практика распространяется не только между линейными руководителями, но и рабочими. Предприятие сохраняет костяк ответственных работников, отвечающих за бесперебойную работу, контроль технологического процесса производства продукции, передачу трудовых ценностей коллектива, а также поддержание трудового порядка на рабочем месте. Такие работники, как правило, характеризуются высоким знанием своего дела и пользуются авторитетом среди рабочих.

ЛЛ – оберработник, всех рабочих в шеренгу построит. Я даже не представляю, когда он уйдет, что будет» (технолог).

Сочетание управленческого и рабочего контроля осо-

бенно выпукло проявилось в вопросах качества выпускаемой продукции. Нас убеждали в том, что качеству товара на каждой ступени технологической цепи уделяется повышенное внимание: начиная с подготовки сырья, процесса выпуска товара, заканчивая упаковкой продукции и ее рекламой. Введена компьютерная система штрихового кодирования, позволяющая на любом этапе выявить виновника выпуска бракованной продукции. Но «выпуск брака» при несовершенстве техники разрешен сверху. Собственник осознанно выпускает продукцию более низкого качества, не соответствующую международным стандартам. Продукция реализуется на внутреннем рынке, где потребитель менее требовательный. В результате происходит экономия затрат на технические нужды: закупку оборудования и транспортные расходы. Поощряется инициативность рабочих, на которых возложена ответственность за брак.

«Это политические игры наверху. Задача: выжать из людей все, использовать все человеческие резервы и только затем вкладывать деньги в техническую модернизацию» (начальник цеха).

Безусловно, сохранившаяся советская практика трудовых отношений основана, прежде всего, на моральном поощрении работников – всеобщем признании профессионализма и авторитета. В то же время эксклюзивные работники в новых условиях также получают материальное подтверждение своего статуса. В будущем с обновлением технической оснащенности и снижением уровня вмешательства в процесс производства рабочие «выравниваются» как по социальному, так и материальному статусу.

В настоящее время советская практика хотя и решает некоторые проблемы, но создает новые. Обозначим их. В первых, высококвалифицированные работники монополизируют свои ресурсы (знания, опыт, авторитет) и используют в собственных интересах. Так, например, несмотря на систему учебной подготовки за пределами и внутри предприятия, практику наставничества, часть профессиональных знаний

рабочих-специалистов остается закрытой информацией, что исключает создание конкурентной силы и усиливает позиции отдельных работников предприятия. Во-вторых, как и в советские времена с исключительным положением высококвалифицированных рабочих линейные руководители вынуждены считаться, чтобы компенсировать недостатки управления и организации производства. В противном случае рабочими может быть оказано профессиональное сопротивление с требованиями точных указаний по выполнению производственных заданий; виновниками в просчетах производства окажутся линейные руководители, не сведущие во всех тонкостях производственно-технологического цикла. В-третьих, возникают трудности с поддержанием трудовой дисциплины. Рабочий по-прежнему имеет возможность регулировать дисциплину в зависимости от своего социального положения на производстве и наличия покровителя «выше». Здесь главное – соблюдать норму. Если первая проблема – это результат современных трудовых отношений, то две другие сохранились с советских времен.

Подводя итог, отметим, что в настоящее время идет строгий контроль денежных расходов. В результате экономии затрат на технические нужды по-прежнему поощряется инициативность рабочих, на которых возложена ответственность за деятельность производства. При этом реализуется основная задача иностранного собственника, которая осознается на всех уровнях предприятия: *«выжать из людей все, использовать все человеческие резервы, и только затем вкладывать деньги в техническую модернизацию» (начальник цеха)*. Каким образом она реализуется, рассмотрим далее в следующем разделе.

Рыночная инновация: управленческие приемы организационного контроля производств. Как и в советские времена «управление производством на цеховом уровне осуществляется через план». Однако в отличие от того времени план, с одной стороны, увязан на сбыте продукции, с другой – на строгом учете производственных мощностей. Кроме того, если в советские времена рабочие контролировали плановые показатели и тем самым регулировали интенсивность труда, то те-

перь рабочие заинтересованы в выполнении плана. От результатов труда значительно зависят уровень заработной платы и премиальные надбавки. Если раньше премиальные надбавки не являлись стимулом для интенсификации труда, и рабочим выгоднее было контролировать плановые задания, то теперь они ориентированы на получение денежных выплат. При этом производственные мощности настолько строго учтены, что практически не остается времени на выпуск брака.

«И потом, раньше требовали выполнения плана любой ценой. Ну, подумаешь, обратно бумаги отмотаешь, главное – план. Сейчас этого нет. Сейчас более бережно стали относиться, экономней к тому же браку» (начальник цеха).

Другим управленческим приемом является совершенствование системы оплаты труда, стимулирующей интенсивную работу. А прозрачность начисляемой оплаты за труд способствует заинтересованности рабочих в выполнении плана.

«Раньше я мог и похалатней работать, а сейчас, конечно, дисциплинированные стали работники. Единственное, что поменялась сама психология. Вроде и раньше работал на дядю, и сейчас на дядю. Но раньше работал на дядю, не понятно для чего. Раньше же была тарифная ставка. Ну, получаешь и получаешь. А теперь у них есть интегральный коэффициент системы оплаты труда. Они реально видят, что получают, у них есть желание поработать».

Не менее важным элементом управления производством является внедрение проактивного подхода, который направлен на повышение сознательности рабочих и, таким способом, увеличение эффективности использования производственных мощностей, рабочего времени, материалов, оптимизации рабочих процессов. Особый упор делается на дисциплину, отлаженный технологический режим и рост рабоче-

го самосознания.

«Допустим, подходишь к работнику и спрашиваешь: 2 рулона катушки – это в среднем 1 тонна бумаги, средняя цена где-то 15 000 рублей. Две катушки забраковали по какой-то причине. Подходишь и говоришь: «Сколько стоит хороший телевизор? Ты можешь этот телевизор в 10 000 рублей выбросить в окно? Тогда почему ты 2 катушки стоимостью 15 000 рублей можешь спокойно выкинуть?». Или когда он там разматывает бумагу, его точно так же спрашиваешь: «Представь, что ты работаешь на хлебокомбинате. Твой комбинат производит хлеб. Ты можешь по хлебу ходить ногами? Не можешь. А почему ты по бумаге, это конечный продукт? Это твой труд, ты сюда вложил силы» (начальник производства).

Существенным результатом явилось изменение отношения к внеплановым простоям. Рабочим было доведено до сознания, что их можно сократить и свести к минимуму, если распланировать в течение года ремонтно-профилактические работы и, тем самым, предупредить возможные производственные простои, связанные с поломкой оборудования. При этом были значительно сокращены сроки ремонтно-профилактических работ. Если раньше приходилось останавливать производство на сутки, то теперь на шесть часов. Учитывая, насколько строго учтены производственные мощности при составлении плановых заданий, рост сознания среди рабочих не удивителен.

Особое значение для сокращения возможностей рабочего контроля, повышения роли человеческого фактора, сокращения издержек и т.п. сыграла инновационная политика, которая через рационализаторское движение и активизацию инициативы наемных работников позволяет претворять в жизнь интересы собственника с наименьшими затратами.

«Вот еще, кстати, одна огромная идея: уменьшение

общего количества брака за счет уменьшения остатков бумаги на тамбурах. Очень сильно увеличилась эффективность работы бумагоделательных машин за счет того, что остатков на тамбурах практически не осталось. То есть стала мотать ровно столько, сколько резать надо. Экономический эффект более 20 миллионов составил» (отдел инноваций).

Благодаря созданию системы дополнительных стимулов для квалифицированных рабочих, собственнику удалось увеличить количество новаторских предложений, направленных на повышение эффективности труда и ослабление рабочего контроля (вмешательство рабочих в организацию производственного процесса).

Слабым местом на производстве остается статус мастера. Прежде всего, следует отметить, что по сравнению с советскими временами статус мастера вырос, но по-прежнему не интегрирован в управленческую структуру. Изменение статуса мастера произошло не столько в результате интеграции в управленческую структуру, сколько благодаря изменениям условий труда и повышению заработной платы относительно рабочих (не высококвалифицированных). Некоторыми мастерами предпринята попытка дистанцирования от рабочих масс. Они заинтересованы в интеграции в управленческую структуру, как необходимом шаге в карьерном продвижении и доступе к социальным благам. В то же время мы не наблюдаем роста ответственности за выполняемые ими функции и усиления властных полномочий. Причина тому – маргинальное положение в социальной структуре предприятия.

Работники предприятия желали видеть в собственнике покровителя, вкладывающего в производство инвестиции. Однако иностранный собственник, ориентированный на получение максимальной прибыли, стремится ввести оптимальные издержки, необходимые для поддержания / развития предприятия, через интенсификацию труда и снижение рабочего контроля. Советский опыт, используемый собственником, минимизирует материальные издержки, необходимые на приобре-

тение технического оборудования, а инициатива рабочих контролируется и соотносится с эффективностью производства.

Оценкой того, насколько управленческие методы, предлагаемые собственником, эффективны на уровне производства, могут служить рассуждения управленцев о процессе производства. Так, например, для увеличения инвестиционных вложений они (управленцы) предлагали работникам производства принять меры и продемонстрировать отрицательное влияние недостаточного инвестирования в производство, но столкнулись, по их словам, с непонятным им патриотизмом: *«Можно остановить цеха. Показать, что все, дальше работать невозможно, но нет же – работают, и дают план. Патриотизм какой-то»*. В действительности собственнику удалось сбалансировать методы контроля и стимулов, обеспечив бесперебойную работу производства, минимизировав влияние рабочего контроля, придав советским практикам трудовых отношений иной содержательный смысл. Но данный отрывок также демонстрирует и то, что руководители предприятия пока не готовы представлять в полной мере интересы собственника, следовательно, существующие для управленцев администрации поощрения не увязаны на результатах (эффективности) производства.

Подтверждением этого являются количественные результаты, которые были апробированы на изучаемом предприятии. Из трех ценностных суждений рабочим и работникам управления было предложено выбрать тот вариант, который в большей степени соответствует их мнению. Результаты оказались таковы: вариант «главной целью предприятия должно быть получение прибыли» выбрали 30,8% специалистов и 40,0% рабочих; «главной целью предприятия должна быть зарплата и благосостояние работников» – 53,8 и 20,0% соответственно; «главной целью предприятия должно быть сохранение и развитие производственных мощностей» – 15,4 и 40,0% соответственно. И, наконец, хотелось бы подчеркнуть, что такие практики, как рационализаторство, интегрированная оплата труда, имели место и в советский период, однако результаты были иными. Причинами тому являются отсутствие

системообразующего элемента и точечный характер внедрения.

* * *

Проведенное монографическое исследование показало, что работники предприятия находятся в оппозиции по отношению к иностранному собственнику. Причем управление, которое должно представлять его интересы, оказывает сопротивление в большей степени, чем производство. Именно в управлении происходят основные конфликты, связанные с внедрением западных моделей управления. За управленцами сохраняется ресурс власти, который обеспечивает доступ к социальным благам, возможностям профессионального роста и карьеры. Их ориентация на сохранение советских стимулов является серьезным препятствием для иностранного собственника в темпах внедрения западных рычагов управления и установления контроля над производством. Тем не менее, если собственником не были учтены значимость советских практик системы распределения, влияние властного ресурса на доступ к благам при создании матричной системы управления, то при поиске оптимальных затрат на производство решение, направленное на специализацию производства, автоматически разрушает сферу влияния управленцев. Определенную роль сыграли методы, преследующие цель поощрения собственником индивидуальной инициативы. Это привело к конкурентной борьбе за рабочее место, раздробленности команды и оснований для проявления солидарности и в то же время – к росту персональной и профессиональной ответственности за выполняемую работу.

Рабочие, имевшие и в советские времена ограниченный доступ к благам, теперь их потеряли. Получаемая ими заработная плата не компенсирует затрат на повседневные нужды, но является одной из высоких и стабильных в регионе. Единственный сохранившийся советский стимул, выражавшийся в их «свободе» – относительной автономности на производстве, т.е. рабочий контроль, начинает сокращаться. Тем не менее, существующая практика осознается собственником и принимается им в целях снижения издержек, а следовательно, про-

исходит капитализация трудовых отношений на российских предприятиях, находящихся в иностранной собственности.

Мы намеренно не рассмотрели в этой главе отношения собственника с профсоюзом. По данной тематике написано немало работ. Как правило, профсоюзы остаются отделами социального обеспечения при администрации предприятий либо превращаются в квазиполитическую группировку, отстаивающую свои узкокорпоративные интересы (Капелюшников, 2003). На изучаемом предприятии, несмотря на высокий уровень притязаний управленцев в сохранении своей сферы влияния на предприятии и отсутствии намерений представлять интересы собственника, они (т.е. управленцы) не видят действенных способов для сохранения, воспроизводства и защиты своего выгодного положения. Активизация деятельности профсоюзного органа, направленного на солидаризацию работников предприятия, могла бы этому способствовать. Однако управленцы, которые осознают, что в функции профсоюза входит защита прав рабочих, предпочитают подчинить его своим индивидуальным интересам, нежели использовать как инструмент для защиты интересов всего трудового коллектива, в том числе и сохранения своих властных позиций. Формальное существование профсоюза на предприятии можно рассматривать как серьезный барьер трансформации российского предприятия к цивилизованным капиталистическим отношениям, предусматривающим максимальное соблюдение интересов различных социальных групп, взаимодействующих в процессе производства.

Несмотря на то, что в данной главе был рассмотрен единичный случай российского предприятия с иностранным капиталом, мы должны отметить, что и на других предприятиях¹⁴, где доля иностранного капитала значительно меньше, западные модели воспринимаются управленцами с большим

¹⁴ Напомним, что работа выполнена в рамках проекта «Менеджмент, трудовые отношения и формирование классов», осуществляемого под руководством С.Кларка сотрудниками Института сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО). Всего по России изучено 50 современных российских предприятий различных форм собственности.

интересом, но дальше организационных (структурных) инноваций они не идут. На наш взгляд, сохраняется основная проблема – отсутствие механизмов контроля над издержками и прибылью, над результатами труда и соответствующим вознаграждением. Как и прежде, управленцы российских предприятий полагаются на «личную инициативу» работников, «советскую преданность предприятию» и «честность труженика», выразившуюся в словах одного руководителя современного российского предприятия следующим образом: *«Хотелось бы видеть не только исполнителей, но и заинтересованных лиц, которые активно включены в процесс планирования и анализ результатов», «они привыкли получать премии, и все. Критериев хорошей/плохой работы у них в мозгах нет, никто не умер, завод не встал, не взорвался, значит, хорошо сработали, плати больше».*

Однако ориентация на прибыль должна привести к внедрению системообразующих рычагов управления, установлению баланса системы стимулирования и контроля производства.

ГЛАВА 5

ПОЛОЖЕНИЕ РАБОЧИХ

На основании этнографических данных «кейс-стади» в настоящей главе рассматриваются общие признаки изменения положения «синих воротничков»¹⁵, выравнивание позиции основного и вспомогательного производств, рост управленческого контроля, повышение интенсивности труда, слабость представительных органов и т.п. Затем, по данным анкетного опроса, приводятся сведения, характеризующие материальное вознаграждение, возможности мобильности, профессионального и карьерного роста рабочих. Ведущие тенденции в изменении их положения в социальной структуре успешных промышленных предприятий прослеживаются через сравнение ситуации на предприятиях с разной конфигурацией собственности и историей создания: степенью капитализации – приватизированное (с советскими корнями), новое частное, в составе холдинга и самостоятельное, иностранное.

5.1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПОИСКУ ПРОИГРАВШИХ

Существуют различные точки зрения по поводу того, кто выиграл или проиграл от рыночных реформ в России. По одной версии – проиграли специалисты и служащие (Горшков, Тихонова, 2004), а по другой – рабочие (Мелин, 2000). Как правило, в обоих случаях исследователи ссылаются на резкое падение уровня жизни и нисходящую социальную мобильность. Дать окончательный ответ очень сложно, поскольку до сих пор российское общество считается маргинализированным (Ярошенко, Оберемко, 2005), в котором продвижение по социальной лестнице определяется преимущественно степенью адаптации к рыночным реформам (Заславская, 2001). И все же ситуация может стать понятней, если обозначить век-

¹⁵ «Синими воротничками» в зарубежной социологии обычно называют рабочих, занятых в промышленном производстве.

торы (траектории) социальных изменений, происходящих в России, и в этих заданных рамках определить перспективы восходящей мобильности для различных социальных слоев.

Исследование на успешных промышленных предприятиях, проведенное в 2001-2004 гг. сотрудниками ИСИТО в рамках проекта «Менеджмент и трудовые отношения в современной России» позволяет следовать этим двум условиям. Приведенные случаи описывают социальное пространство успешно реформированного производства, вписавшегося в капиталистические правила игры. Они представляют особый интерес для понимания сущностных изменений, произошедших в статусе рабочих. Изменения его составляющих позволят проанализировать различия в шансах и доступе к значимым ресурсам и благам. Прежде чем обратиться к результатам исследования, охарактеризуем существующие теоретические представления о положении рабочих в социальной иерархии советского и постсоветского обществ и остановимся на том, как это положение отражается в социальной структуре промышленных предприятий.

Советский Союз, по сути, был сословным обществом. Ключевой критерий доступа к материальным благам (критерий неравенства) был связан не с экономической позицией (собственность, производительность или интенсивность труда), а с политической властью, престижем или статусом. Все социальное пространство было маркировано с точки зрения значимого вклада в реализацию государственных задач по индустриализации, наращиванию валового национального продукта и обеспечению экономического роста. Поэтому производственная сфера доминировала над непроизводственной, промышленность над сельским хозяйством, оборонная и тяжелая отрасли над легкой, государственный сектор над потребкооперацией. Гласно или негласно существовал перечень привилегированных и непривилегированных позиций. Привилегии выражались в наборе и количестве распределяемых благ.

Рабочая сила не являлась товаром в рыночном смысле слова и оплачивалась исходя из научных и идеологических

представлений административно-управленческого аппарата чиновников о значимости трудового вклада наемных работников. Не было значимых различий в оплате труда между квалифицированными и неквалифицированными рабочими, служащими и специалистами. Часто труд рабочих оплачивался наравне или выше труда специалистов. Например, среднемесячная заработная плата всех трудящихся в 1980 г. составляла 168,9 руб., рабочих промышленности – 182,5 руб., а занятых в аппарате органов управления – 159,6 руб. (СССР в цифрах в 1987 г.). В этом смысле принцип советской идеологии – защита интересов рабочего класса – последовательно проводился в жизнь. И денежные доходы перераспределялись от руководителей и специалистов в пользу рабочих. Действовала система распределения, которая предотвращала возможности резкой социальной дифференциации, поэтому исследователи не отрицают, что неравенство в СССР все же существовало, но было значительно ниже, чем в капиталистических странах (McAuley, 1979).

Однако деньги не определяли материальный статус советского человека, поскольку основные материальные блага (жилье, дачи, машины, путевки в дома отдыха, места в детские сады, деликатесы и т.д.) распределялись по месту работы, а не покупались. Существовали различные очереди: общая, льготная, «списочная», по которым блага доходили до советских граждан. И здесь уже «распределители» оказывались в преимуществе. Номенклатурные работники, руководители предприятий и организаций, специалисты и новые (востребованные) кадры «отоваривались» в первую очередь. Отдельные условия очередности существовали для льготных категорий, таких как многодетные семьи или семьи ветеранов войны. Списочная система распределения потребительских товаров (бытовой техники, ковров, обуви и т.д.) действовала практически в каждой организации или предприятии. В зависимости от уровня предприятия менялись набор товаров и частота их распределения. Но преимущественное право доступа к дефицитным товарам непременно оставалось за управленческими кадрами. И.Селени, анализируя ситуацию в Венгрии 1970-х гг.,

отмечал, что класс распределителей – работников государственного управления, партийной элиты и технической интеллигенции – имел больший доступ к фондам потребления, обеспечивающих население бесплатными услугами (жильем, образованием, медицинским обслуживанием и т.д.) (Szeleney, 1978). Аналогичная картина наблюдалась и в России, где руководители и специалисты также были лучше обеспечены квартирами и предметами длительного пользования, нежели рабочие или служащие (Бородкин, 1990; Богомолова, 1992). Несмотря на то, что систематические исследования о неравном распределении материальных благ внутри властно-административной иерархии в советское время не проводились, существуют различные региональные данные, подтверждающие привилегированное положение властной элиты (Черныш, 1992; Ильин, 1996).

Большинство трудящихся не только не имели возможности влиять на размер оплаты своего труда, но и были не вправе отказаться от невыгодных предложений государства. Безработные приравнивались к тунеядцам и преследовались по закону. Частное предпринимательство было исключено и развивалось лишь в теневой плоскости. Даже владелец мелко-товарного производства – личного подсобного хозяйства – был, прежде всего, наемным работником, занятым на государственном предприятии или в колхозе восьмичасовой рабочий день. Советская система распределения была иерархизирована и ее вершину занимал отнюдь не рабочий класс, а управленческая элита.

По мнению М. Яновича¹⁶, в Советском Союзе в 1970-х гг. социальное неравенство не было напрямую связано с классовой позицией рабочих. Их официально провозглашенный «привилегированный» социальный статус в реальности не имел никакого отношения к присвоению результатов труда других социальных групп» (Yanowitch, 1977). Зато привилегированный статус управленцев обеспечивался доступом к общенародной собственности, позволявшим извне через план и

¹⁶ Мюррей Янович – профессор экономики Hofstra University.

систему снабжения диктовать и контролировать условия производства, затем экспроприировать и перераспределять общественный продукт.

Вышеописанная (бюрократическая, административно-властная) система отражалась на примере социальной структуры советского предприятия и опиралась на особые социальные отношения производства. Исследователи сходятся во мнении, что их отличительными чертами являлись переговорный характер внешних взаимоотношений и рабочий контроль над процессом производства. В то время как управленцы предприятий отвечали за заключение разного рода соглашений с Центром относительно плановых показателей и ресурсов для их реализации, рабочим были отданы на откуп вопросы производства и реализация плановых заданий, включая разнообразные способы и механизмы «выполнения и перевыполнения». Отсюда общепризнанный феномен высокой автономности советских рабочих в распределении рабочего времени, надбавок и премий, в отношении правил внутреннего распорядка (дисциплины). Однако из этого делаются различные выводы относительно положения рабочего класса.

Согласно одной точке зрения, рабочий контроль был инструментом для извлечения выгоды рабочим классом: «...властные возможности администрации существенно ограничены недостатком не только в материалах и технологиях, но и в трудовых ресурсах. Низкий уровень безработицы, прочные законодательные права на занятость, дефицит рынка рабочей силы фактически исключают возможности администрации контролировать процесс производства, поэтому она вынуждена отдать его на откуп самим рабочим» (Буравой, Кротов, 1992). Гибкое рабочее время и автономная организация труда скрывают реальные возможности рабочих и позволяют им сопротивляться (противостоять) усилению давления со стороны администрации, повышению интенсивности их труда.

Согласно другой точке зрения, рабочий контроль не являлся проявлением силы рабочего класса, а был всего лишь способом реализации интересов управленцев: «Советские рабочие имели высокий уровень контроля над производством не

потому, что они вышли победителями из битвы за захват контроля у управленцев, а потому, что им была дана большая ответственность, чтобы они выполняли свои обязанности» (Кларк, 1997). И поскольку воспроизводство рабочей силы определялось не прямым и свободным потреблением товаров и услуг в соответствии с имеющимися личными ресурсами, а путем включения в систему распределения товаров, то отношения с ней рабочих и определяли их статус. А там существовала особая форма эксплуатации рабочих правящей элитой через поддержание контроля над снабжением.

На наш взгляд, рабочий контроль действительно создавал серьезную проблему для получения прибыли, но он имел существенное влияние на общую логику распределения благ. Прожиточный минимум гарантировался любым, даже неквалифицированным и низкооплачиваемым рабочим местом. Связь системы оплаты труда с результатами труда работников была очень сложной и непрозрачной. На объем вознаграждения влиял, скорее, статус «ответственного» и «передового» работника, присвоение которого зависело от самостоятельности работника, помноженной на профессионализм. В целом доступ рабочих к благам определялся сложной системой включения в распределительную систему, правила в которой определяли номенклатурные работники.

В более привилегированном положении оказывались те рабочие места, которые, исходя из технологии и функционального разделения труда, могли оказывать большее влияние на объемы производства. На функциональном, тесно связанном с технологией производства основании была выстроена иерархия рабочих позиций. Так, основное производство было значимее, чем вспомогательное; участки со сложной техникой, требующие высокого мастерства, значимее, чем конвейерные и т.д. Соответственно, уровень вознаграждения основных рабочих был выше подсобных, кадры со стажем поощрялись лучше «новичков», на особом положении были отличники производства и «ударники коммунистического труда», которых активно продвигали по служебной лестнице. Следует отметить, что идеологическое признание передовой роли ра-

бочего класса и набор правил морального поощрения были вполне действенными, что позволило говорить о сильной доминанте моральных стимулов к труду (Здравомыслов, Ядов, 2003).

Принципиальных различий в оплате труда работников разных квалификационных разрядов не существовало. Особое место занимала так называемая «рабочая аристократия», рабочие высших разрядов и квалификации (наладчики высокоточного оборудования, краснодеревщики, слесари-инструментальщики и др.), но общих принципов уравнительной системы это не затрагивало. Уровень образования зачастую не соответствовал занимаемой должности: работники с высшим образованием могли находиться на рабочих должностях и, наоборот, руководящие должности занимали лица с профессиональным или специальным образованием; женщины, имевшие более высокий уровень образования, занимали низшие должностные позиции по сравнению с мужчинами. Уравнительность в оплате труда поддерживала стабильность и поощряла привязанность к одному рабочему месту.

Более важным дифференцирующим критерием был опыт работы, который к тому же гарантировал больший доступ к распределяемым благам, а в перспективе и возможность карьерного роста. Отсюда особый статус кадровых рабочих. Другим важным критерием распределения благ была, на наш взгляд, не автономность, а репутация добросовестных и ответственных работников.

Имеющиеся социальные гарантии не создавали равных возможностей для трудовой мобильности: у работников не было прав торговаться с работодателями по цене своей рабочей силы или отказаться от невыгодной занятости, дожидаясь более выгодных предложений. В отличие от капиталистического рынка труда перемещение рабочей силы при социализме зависело не от соотношения спроса и предложения и не от контрактных отношений работника и работодателя. Внеэкономическое принуждение, статусное распределение привилегий и переговорные (неформальные) отношения с руководством определяли и объем вознаграждений. Влияние наемных

работников на ситуацию было ограниченным и больше зависело от взаимоотношения с начальством, от накопленных социальных качеств «добросовестного работника», нежели от образования и профессионализма.

Итак, положение советских рабочих характеризовали низкое материальное стимулирование через заработную плату, зависимость от управленцев в вопросах распределения благ. Существовала иерархия рабочих мест, выстроенная на технологическом и квалификационном основаниях. Опыт и лояльность были ведущими факторами перемещения в привилегированные позиции. Автономность рабочих не являлась важным дифференцирующим признаком, влияющим на объем получаемых материальных благ.

В идеальной (гипотетической) модели капитализма овеществление труда (превращение его в товар) является ключевым элементом подчинения процесса производства расширенному воспроизводству капитала. Максимизация прибыли неизбежно ведет к экономии расходов на заработную плату или, как писал К. Маркс, относительному и абсолютному обнищанию пролетариата¹⁷. Однако организационные и институциональные приемы могут создавать противовес социальной поляризации и возможным социальным конфликтам, при этом по-прежнему способствуя реализации капиталистических интересов. Если К.Маркс особое место в этом процессе отводил техническому оснащению (технологии), то в современных теоретических работах обращается внимание на различные управленческие и организационные способы предотвращения разрушительных возможностей рабочей солидарности и рабочего контроля. К ним относят дифференциацию внутри рабочих за счет усиления не только материального

¹⁷ Абсолютное обнищание рабочего означало, что его рабочая сила представляет собой единственный товар, который рабочий имеет для продажи, и что рабочий противостоит богатству всего лишь как рабочая сила (Маркс, 1960, с.179). Показателем *относительного обнищания* рабочего класса представлялась норма эксплуатации, тесно связанная с величиной расхождений между оплаченным и неоплаченным трудом или долей заработной платы трудящихся в национальном доходе (Маркс, 1960, с. 632-634).

стимулирования, но и предоставления автономности узкому кругу профессионалов (рабочей аристократии), интеграцию низовых (цеховых) управленцев в управленческую иерархию, формирование корпоративной культуры. Экспорт западных форм управления на российское производство предполагал усиление именно этих элементов, что должно было способствовать успешному реформированию промышленности и экономическому росту.

Однако постсоветская реальность вновь не вписывается в идеальные схемы. При характеристике общего социального фона исследователи отмечают, что происходят пролетаризация населения (Мелин, 2000), общее снижение уровня заработной платы и повышение интенсификации труда. На основании результатов исследований на промышленных предприятиях делается вывод о сохранении советских социальных отношений.

Правда, есть некоторое отличие в том, какие традиции советских трудовых отношений приводятся при этом в качестве довода и как оценивается их влияние на успех и форму подчинения труда капиталу. Сначала появились сведения об усилении рабочего контроля и анархии на производстве (Буровой, Кротов, 1992), что позволило в последующем прийти к выводу об углублении экономического кризиса и возникновению процесса экономической регрессии, переносу активности с рабочего места в домохозяйство (Bugawoу, 1996). В других исследованиях фокус был сделан на особенности «разрушения некапиталистических способов производства под воздействием глобализации капиталистического накопления», когда только определенные отрасли поглощаются мировым капитализмом, а для массы российского населения не находится достойного места приложения его потенциала. Угроза безработицы и пауперизации усиливает разделение и раздробление рабочего класса (Кларк, 1997). Тенденцию к разобщению рабочих подтвердили и исследования, выполненные не в марксистской, а в неоинституциональной традиции. Анализ правил трудовых отношений на промышленных предприятиях показал, что в настоящее время больше разобщающих, а не объ-

единающих практик производственной деятельности. Они тесно связаны с широко распространенными неформальными отношениями, усиливающими патернализм (Де Барделебен и др., 2004; Темницкий, 2001). Но нет анализа того, как новые практики отражаются не только на общем положении рабочих, но и на их возможностях доступа к социальным благам.

Рыночное реформирование предполагало реструктурирование экономики, приватизацию государственных предприятий и формирование нового частного сектора. Ожидалось, что рыночный сектор составит конкуренцию государственному и будет действовать исходя из закона спроса и предложения, сочетая экономическую эффективность с социальной. Предполагалось, что именно новые частные предприятия будут являть собой пример классической капиталистической модели организации труда (преобладание индивидуального краткосрочного контракта в политике найма работников, жесткие тейлористские принципы контроля, отсутствие социальной инфраструктуры, профсоюза и т.д.) (Темницкий, 2004).

Быстрее всех оказалась приватизирована сфера торговли и услуг. Приватизация в промышленности была лишь началом длительного процесса изменения организации производства и повышения его эффективности. До сих пор незначительна доля эффективных производств. Насколько эффективны в социальном смысле предприятия того или другого сектора – это вопрос, над которым размышляют исследователи, давая довольно противоречивые ответы. Одни считают, что частный сектор однозначно эффективнее, другие ставят под сомнение столь тесную связь между «сектором» (частной собственностью) и успешностью – экономической или социальной.

Исследование новых форм занятости в 1998 г. показало, что лишь треть работающих заняты в новом частном секторе. Действительно, заработная плата в «рыночном» секторе выше, чем на традиционных предприятиях¹⁸. Примечательно,

¹⁸ В данном случае под «рыночным» сектором понимаются новые, созданные с нуля частные предприятия. К *традиционному сектору*, соответственно, относятся не только предприятия государственной формы соб-

что в новом секторе работники гораздо моложе, там больше мужчин и меньше рабочих низкой и средней квалификации. Высшее образование и молодость являются одним из важных условий попадания в этот сектор (Кабалина, Кларк, 1999). Иными словами, такие институциональные фильтры, как молодость, образование и квалификация, позволили получить выгоду от нового частного сектора для определенной категории работников и далеко не всем рабочим. В свою очередь, традиционный сектор сохранял определенные преимущества (привлекательность) для работников старших возрастов, женщин, а также рабочих средней и низкой квалификации. Здесь, на государственных и приватизированных предприятиях, сохраняется, пусть и в урезанном виде, система льгот и гарантий, лучше условия труда и все еще действуют профсоюзы, которые пусть и формально, но представляют коллективные интересы наемных работников. Исходя из вышесказанного, можно заключить, что традиционный сектор берет на себя социальные издержки по обеспечению социально-уязвимых категорий работников. Однако это автоматически не означает, что здесь менее значимы квалификация и молодость.

На наш взгляд, рыночное реформирование вызвало процесс реструктурирования пространства позиций и формирование новых (прорыночных) принципов (условий) доступа к материальным благам, в основе которых – экономический класс (положение в системе производства и квалификация). Рабочие, особенно неквалифицированные, оказываются в менее выигрышных позициях (в любых отраслях или сегментах). Именно рабочие оказались в числе основных жертв реформ, не имея ни административных и сетевых ресурсов, ни профессиональных и образовательных для того, чтобы найти работу, позволяющую заработать достаточные для жизни средства.

Происходит усиление управленческого контроля за счет преодоления советских принципов распределения благ, основанных на статусе (например, основного и вспомога-

тельности, но и бывшие государственные, приватизированные по разным схемам, сохраняющие традиции прежнего советского производства.

ного производств) сокращения каналов мобильности рабочих в сферу управления. Усиление управленческого контроля происходит также за счет встраивания «советских» практик в «постсоветские» через стимулирование роста интенсивности труда. Наконец, усиление управленческого контроля происходит с помощью навязывания «нового» в виде углубления дифференциации и материального стимулирования на основании квалификации, формирования общей корпоративной культуры.

5.2. РАСТЕТ ЛИ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ РАБОЧЕГО КЛАССА?

Отсутствие материальных стимулов к повышению интенсивности и качества труда в советское время общеизвестно: «Одни делали вид, что платят, а другие – что работают». С внедрением рынка предполагалось изменение такого подхода за счет сворачивания системы статусных привилегий и внедрения индивидуализированной, привязанной к результатам каждого работника системы вознаграждений за интенсивную и добросовестную работу (стимулирования интенсивного труда). И, действительно, удалось добиться главного – теперь деньги стали более значимыми, чем распределяемые блага и привилегии.

Прежде чем перейти к вопросу о том, каких конкретных результатов в этом направлении удалось добиться и как изменились условия доступа к благам, а вместе с ними – положение рабочих, отметим одну важную особенность. Даже на самых благополучных предприятиях, где заработная плата была выше средней по региону и выплачивалась стабильно, вопрос о ее размере был болезненным. Если специалисты были озабочены по поводу отставания индексации заработной платы от уровня инфляции, низкими окладами, то рабочие – условиями труда и несоответствием оплаты возросшим темпам работы ¹⁹. Разочарование и сомнения в справедливости

¹⁹ Например, за последние два года на одном из наших заводов план подняли на 150%, а заработная плата увеличилась всего на 50 (отчет ЛПЗ-1).

вознаграждения подогревались слухами о заработной плате работников управления, получающих, по мнению рабочих, незаслуженно высокие зарплаты. На самом деле разница в оплате их труда и руководителей управленческих подразделений (низовых звеньев управления) и специалистов, по сравнению с советским временем, значительно выросла, но не была такой уж существенной: как правило, последние получали в 2-3 раза больше, а служащие («белые воротнички») получали даже несколько меньше рядовых рабочих. Работа в управленческом звене признавалась менее напряженной и более комфортной, к тому же позволяла иметь надбавки за участие в проектах, а потому была предметом определенной зависти, усилившейся в связи с ограниченными возможностями туда попасть²⁰. Если в советское время кадровые работники могли пройти все ступени должностного роста и даже стать директором (показателен в этом смысле трудовой путь героини фильма «Москва слезам не верит»), то рынок нарушил данную традицию.

В сравнении с работниками управления статус рабочего теряет прежний престиж и значимость (привлекательность), что в определенной степени находит отражение в росте интенсивности труда, несоответствии трудовых затрат объему материальных благ, сворачивании возможностей (перспектив) карьерного роста.

Сворачивание привилегий. Одним из препятствий на пути интенсификации труда являются привилегии, которые до сих пор позволяют одним рабочим иметь доступ к ним больше других по «статусу». Примером неравного статусного распределения благ является привилегированное положение основного производства.

Практически на всех изучаемых предприятиях звучала риторика если не необходимости, то неизбежности преодоления различий основного и вспомогательного подразделений. Однако на практике прежнее деление воспроизводится в но-

²⁰ По словам начальника производства одного из предприятий, «в управление попадают со стороны. Это те, кто ничего не может на производстве» (ЛПЗ-2).

вых формах. Особенно заметно это на традиционных предприятиях, на которых клеймо «вспомогательного», обеспечивающего непрерывную работу основных цехов, часто продолжало влиять на уровень заработной платы. Иногда похожий (менее привилегированный) статус с соответствующим вознаграждением получали подразделения, которые отличались по профилю выпускаемой продукции и экономической выгоде.

Разница в оплате труда подразделений, а также слабый учет специфики временных затрат, условий труда и оплаты на разных участках в конкретном подразделении ведет не только к снижению престижа подразделения (участка), но и возникновению трудовых конфликтов (ЛПЗ-1; ТФ-2). То, что раньше считалось нормой, сейчас воспринимается как несправедливость. Часто подобные конфликты, как и прежде, гасятся линейным менеджментом, а непривлекательность работы в невыгодных условиях компенсируется неформальными способами. Однако было бы неверным отрицать появление новой, рыночной практики: выравнивание значимости отдельных производств за счет снижения различий в оплате труда. Техники для этого применяются самые различные: от уточнения нормативов до внедрения рейтинговых экспериментов²¹, но их смысл заключается в отказе от привилегий, попытке повысить интенсивность и слаженность работы отдельных работников, участков, подразделений.

Следует отметить, что изменение ситуации происходит медленно и с достаточно высокой инерцией. К примеру, даже на новых частных предприятиях учет «индивидуального» вклада и повышение привлекательности подсобного труда мы наблюдали только в рамках отдельных участков:

²¹ В тех случаях, где трудовые и технические резервы значительны, при низком материальном стимулировании базовых (плановых) нормативов вводится прогрессивная шкала при их перевыполнении (кейс «Пилорама», например). Там, где мощности используются максимально, формируется система оплаты, поддерживающая интенсивный ритм и качество труда в конкретном подразделении, без зависимости (кейс «Комбинат», к примеру).

«А что касается погрузки, то мы придумали систему оплаты, которая отлична от той, которая у нас есть. Я много думала, почему они так мало грузят, и мы пришли к тому, что по той системе оплаты нужно, чтобы в день грузилось 2,5 вагона, чтобы обеспечить нормальную стабильную работу. 2,5 – это норма, и ее закрепили, а за каждую половину третьего вагона они получали сдельно, на 70 % больше. Фактически сегодня они сами зарабатывают себе зарплату, если работы нет или 2 вагона завели, они получают только тариф, отгрузят 3 – получают полвагона себе в карман, если 4, то это полностью их зарплата получается. И сегодня у нас грузится 3-4 вагона. Это их стимулирует больше, чем что либо другое. Но пока они очень осторожны. Мы с директором договорились, что в течение года не будем менять принцип оплаты, чтобы люди поверили. Это сложно грузить 4 вагона, но мы-то дальше двигаемся, мы хотим, чтобы они 5 сегодня грузили. А все равно, ты управлять должен людьми, и когда мы с ними общаемся, они говорят: «Вы все равно что-нибудь придумаете, вы нас обманете». И сегодня мы тратим время на то, чтобы завоевать доверие, что мы их не обманываем, мы даем им возможность увидеть их зарплату, начисления свои, а потом уже будем думать, что дальше. Люди управляемы должны быть» (начальник маркетинга и сбыта ЛПЗ-1).

Примечательно, что в вышеприведенном примере инициатором нововведений была начальник маркетинговой службы, только благодаря инициативности которой удалось повысить зарплату грузчиков.

На благополучных предприятиях прежние привилегии преодолеваются успешнее с помощью централизованных и масштабных мер, направленных на выравнивание возможностей заработка и достижение баланса между трудовыми затратами (вкладом) и соответствующим вознаграждением на каж-

дом участке (подразделении). Следует подчеркнуть, что ощущение справедливости этих мер и нового порядка достигается с активным использованием элементов прежней системы. Например, сохраняются коллективная ответственность за общее выполнение плана (ЛПЗ-2), почти советская система надбавок, в том числе за самоконтроль (МЗ-8), воспитывается чувство взаимосвязи и взаимозависимости разных подразделений: «Если не распилим, то и не заклеим» (МК-2). Чувства подкрепляются общими условиями премирования или примерно равными зарплатами. В одном случае руководство даже пошло на исключительную меру: на отнесение вспомогательных производств (ремонтных мастерских, например) к управлению. В этой логике проявляется стремление выравнивания значимости подразделений, а также возможность освобождения от непрофильных производств (ЛПЗ-2).

Одним из ярких свидетельств того, что эти меры работают в направлении преодоления привилегий и «индивидуализации» вознаграждения, являются сокращение мобильности между подразделениями, снижение материального стимула и желания к подобному перемещению, а также изменение представлений о желательном месте трудоустройства (ХЗ-1; ЛПЗ-2).

Усиление квалификационных различий. Сворачивание привилегий обозначило более очевидно новые, или те самые «универсальные», критерии неравенства – место в системе разделения труда или квалификационный разряд. Именно формальный разряд оказывает все большее влияние на различия в оплате труда. Однако здесь мы обратили внимание на несколько особенностей. Во-первых, наблюдалась общая тенденция присвоения рабочим преимущественно средней квалификации (4-го или 5-го разряда). Во-вторых, сокращались доля рабочих мест с низкой квалификацией и передача обязанностей по выполнению низкоквалифицированного труда, например, по уборке территории, рабочим средней квалификации. В-третьих, весомая надбавка за квалификацию существовала только у рабочих высшего разряда, число которых было небольшим. В-четвертых, на традиционных предприяти-

ях разница в оплате труда рабочих разной квалификации была незначительной, например, в 200 руб. (ЛВЗ-1). Но уже на новых частных предприятиях возникает проблема увеличения разницы в разрядах и более точного учета сложности выполняемых работ, а значит, и требуемой квалификации: «...тарифная сетка у заточника 21 рубль, что я считаю, что это вообще! Водитель лесовоза должен быть намного опытнее, чем тот заточник, который стоит у станка, операцию выучил и ему такие деньги платят» (главный механик транспортного цеха ЛПЗ-1). Методом проб и ошибок идет поиск оптимального варианта оплаты тех видов работ, которые предполагают наличие опыта или образования (профессионализма, определенных профессиональных навыков). На иностранных предприятиях разница в оплате труда высококвалифицированных и остальных рабочих резко возрастает. Например, на одном из исследованных предприятий разрыв заработной платы рабочих 4-го и 5-го разрядов, по меркам предприятия, незначительный, тогда как между пятым и шестым он увеличивается в два раза. В результате высококвалифицированные рабочие могут получать зарплату на уровне или даже выше мастеров (ЛПЗ-2).

Каналы мобильности. Для повышения разряда и, соответственно, зарплаты обязательным условием становится определенный уровень образования и квалификации. Однако в ходе исследования мы обратили внимание на то, что даже на «продвинутых» иностранных предприятиях существует рассогласование между уровнем квалификации и занимаемой должностью. Например, там имеется кадровый резерв временных рабочих (примерно 10%). Они работают (временно) в течение длительного времени (несколько лет), до тех пор, пока не освободится (или создастся) место рабочего, либо, при наличии высшего образования, место мастера, либо, при «хороших» связях, они могут трудоустроиться в администрацию предприятия.

Многие рабочие имеют повышенный разряд, но трудятся на рабочих местах, где он не требуется. Однако в случае производственной необходимости они всегда могут выпол-

нить работу с повышенным разрядом, получая при этом зарплату по пониженному разряду. Для того чтобы получать зарплату, соответствующую разряду, надо занимать вакансию, ей соответствующую, и работать на данном месте работы (ЛПЗ-2). Но возможности повышения разряда незначительны для большинства рабочих: 4-й (средний разряд) – это потолок. Путь на рабочие места, требующие высокой квалификации, фактически закрыт. Конкурентное давление со стороны простых рабочих высококвалифицированные работники сдерживают «цеховым» отношением к навыкам: они не делятся секретами своего мастерства.

Аналогичная ситуация наблюдается в отношении рабочих с высшим образованием, карьерный рост которых сильно ограничен. По словам одного из руководителей производства, около 20% рабочих имеют высшее образование, но возможностей для их продвижения мало – только в мастера, если освободится должность. Если период ожидания затягивается, то собственные стремления к карьере среди рабочих гасятся, они привыкают к тому месту, которое занимают. С другой стороны, ограниченные возможности карьерного роста сказываются на скептическом отношении к повышению образования. Одна работница 4-го разряда, активная общественница, так охарактеризовала свою позицию: *«Повышать образование не хочется. Ленива, очень боюсь ответственности, есть семья, привыкла, мне бы по дому больше...»* (ЛПЗ-2). Подобная установка явно не согласуется с той ролью, которую она играет в профсоюзе. Таким образом, возможности должностного роста рабочих на производстве минимальны.

Теоретически существует возможность карьеры рабочих с высшим образованием при переходе в управление (администрацию). Переход на должность служащих в управление уже может стать началом восходящей мобильности. Для этого необходимо иметь связи с руководящими работниками из администрации предприятия, что бывает крайне редко. При отсутствии связей остается возможность проявить себя инициативным и конкурентоспособным работником, а для этого требуются определенное «мужество», готовность идти в разрез с

общепринятыми на сей счет правилами (не «подсиживать», не «идти по головам» и т.п.), а также способность прорваться сквозь традиции патернализма и коллективизма. Возможности карьеры рабочих с высшим образованием и продвижения на управленческие позиции могут повыситься и в случае реорганизации или проведения кадровой политики, стимулирующей «самородков».

В результате таких рассогласований, при всей значимости образования и квалификации, важными каналами восходящей мобильности остаются опыт и связи, «хорошие отношения» с руководством. Как на традиционных (ЛВЗ-1), так и на продвинутых предприятиях (ТК-1) сохраняется практика формирования «ответственного» работника, ответственного за работу в компании, отсюда деление на трудоголиков и не очень занятых, «радеющих за дела предприятия» и не радеющих. Только теперь официальных надбавок за эти качества нет, а поощрение происходит чаще всего неформальным образом.

О том, что опыт является критерием перемещения по квалификационной лестнице, свидетельствует отношение к «новичкам». Им достается самая монотонная, самая трудоемкая работа на традиционных предприятиях. На определенный период она может стать постоянной. Лишь с течением времени «новичок» может заявить на равные права в условиях труда и получить возможность доступа к разнообразной работе (ЛВЗ-1).

Как прежде, выдвижение кадровых работников происходит за счет опыта работы, который позволяет приобрести необходимый уровень профессионализма, ответственности и добросовестности. На МЗ-1 исследователи обратили внимание, что виды работы, не требующие высокой квалификации, не создают почвы для подобного разделения. Кадровые работники, как правило, заняты на машинах.

На иностранных предприятиях стаж работы учитывается, с одной стороны, (внешне) как дань уважения к прежней традиции, а с другой, более прагматичной, чтобы обеспечить бесперебойную работу оборудования, на радикальную рекон-

струкцию которого, так же, как и на системную подготовку квалифицированных рабочих, у иностранных собственников пока нет ни средств, ни желания. Наши этнографические заключения подтверждаются данными об индексе заработной платы рабочих определенного стажа и уровня квалификации. Тенденция примерно одинакова на предприятиях всех типов: работники со стажем от двух до десяти лет, а также имеющие среднее специальное образование (техникум) зарабатывают выше остальных категорий. Оказывается, что новые частные и иностранные предприятия в поощрении именно этой части рабочих продвинулись дальше всего. Именно там дифференциация по этим признакам усиливается, и работники без стажа и образования получают гораздо меньше остальных. Правда, на иностранных предприятиях, в отличие от новых частных, на оплату работников образование влияет больше стажа.

Гендерно-поколенческие, или половозрастные рамки. Для дополнительной характеристики положения рабочих мы приводим данные о возрасте и поле. Они являются яркой иллюстрацией того, как молодой возраст и женский пол, к примеру, меняют сегодня возможности рабочих разного образовательного и профессионального уровней.

Проведенный анализ различий в материальном вознаграждении отчетливо демонстрирует патриархальный тип дискриминации рабочих, характерный для ускоренной капитализации постсоветских производств. Мы видим, что в самой уязвимой ситуации оказываются молодые женщины и не имеющие опыта работники («новички»). При этом если для традиционных производств подобные тенденции проявляются не столь заметно, то для новых частных и немного в меньшей степени – иностранных производств данный фактор можно назвать ведущим в определении размера вознаграждения. Очевидно, что молодость + гендер (женщина) + отсутствие стажа делают эту группу наиболее уязвимой и незащищенной в ситуации перехода. Если говорить об акцентах, то патриархальный тип дискриминации ярче проявился на новых частных предприятиях, где самыми уязвимыми оказываются «профессиональные новички», женщины и рабочие, пришед-

шие на производство с непрофильным высшим образованием. Неожиданно и непонятно, почему. Подобная тенденция менее представлена на иностранных предприятиях («западный» тип менеджмента не ориентирован на столь явную дискриминацию). Влияние возраста на вознаграждение прослеживается и в отношении старших возрастных групп. Особо следует выделить группу рабочих-пенсионеров. Данная группа, в отличие от всех остальных работников, чувствует себя более социально-защищенной, поскольку дети выросли, пенсия заработана. Если даже окажутся за дверями предприятия, у них всегда есть стабильный источник существования. Кроме того, рабочие-пенсионеры всегда чувствуют свою необходимость в производстве, так как практически не берут больничные листы.

«У молодых больше проблем: сами заболели, дети... а мы что, на больничные не выходим» (рабочая раздевалки).

Они с искренним безразличием относятся к проводимым новшествам на предприятии, за исключением мероприятий, которые ведут к понижению уровня заработной платы, да и это их не сильно смущает. «Привилегированное» положение пенсионеров позволяет им работать с меньшей интенсивностью и ответственностью («с прохладцей»). Они чаще нарушают дисциплину. Один из рабочих ремонтного цеха уже за 15 мин. до окончания смены стоял в проходной, раздумывая, пройти через охрану или нет. Несмотря на видеонаблюдение и электронный контроль, он покинул производственную территорию на 5 мин. раньше.

«Ну и что... Они ж не каждый день проверяют (имеется в виду информацию электронного контроля и видеонаблюдения)... Подумаешь, уволят. Мне до пенсии осталось работать две недели»... (рабочий РМЗ).

В то же время именно пенсионеры являются наиболее профессиональными работниками и именно им присуща безотказность в работе (советские качества работника). Как отме-

чалось выше, все же основная масса пенсионеров ответственнее и трудолюбивее, чем молодежь, и нередко служит примером для подражания.

Следует отметить, что типы предприятия, выделенные нами на основе формы собственности (традиционные, новые частные, самостоятельные и в составе холдинга, иностранные), показательны с точки зрения влияния этого процесса на дифференциацию заработной платы рабочих (табл. 4). На новых частных и иностранных предприятиях выше всего дифференциация по уровню образования и стажу, тогда как на традиционных сохраняется разница в оплате труда вспомогательных и основных рабочих и опытных кадров. Следует также подчеркнуть, что здесь ниже степень различия по уровню образования и возрасту.

5.3. АВТОНОМИЯ РАБОЧИХ НА ПРОИЗВОДСТВЕ: ОТ РАБОЧЕГО КОНТРОЛЯ К РАБОЧЕЙ АРИСТОКРАТИИ

Одной из важных характеристик положения рабочих на предприятии является автономность. В советские времена она принимала форму «рабочего контроля» и, по существу, означала определенную степень свободы от формальных правил соблюдения технологии, режима и условий труда. Такая свобода компенсировала издержки уравнительной системы оплаты труда, но мало что меняла в логике распределения материальных благ.

Несмотря на разногласия по поводу влияния рабочего контроля на положение рабочих, исследователи сходятся во мнении, что при переходе на рыночные рельсы рабочий контроль должен сворачиваться. Автономность из универсального качества и стимула ударного труда рабочих должна замещаться автономностью рабочей аристократии (квалифицированных рабочих). О практической реализации теоретических предположений на российских промышленных предприятиях в условиях рыночного реформирования существуют две, лишь отчасти пересекающиеся точки зрения. Согласно первой, ра-

Таблица 4

Условия дифференциации заработной платы рабочих
на предприятиях разных типов*
(индекс заработной платы – средние доходы равны 100)

Категории / Демо- графические показате- ли	Традицион- ное	Новое частное	Иностран- ное	Всего
Все рабочие	69 (114)	142 (115)	163	100
<i>Место в производстве**</i>				
Основное	161 (104)	... (101)	104	120
Вспомогательное	... (92)	(91) ...	92	99
<i>Стаж</i>				
Без стажа до одно- го года	96 (92)	65 (96)	85	91
Со стажем от 2 до 10	110 (100)	129 (101)	116	112
Со стажем свыше 10	95 (102)	... (105)	89	92
<i>Образование</i>				
Высшее	112 (123)	60 (101)	85	102
Среднее специальное	103 (95)	111 (106)	128	106
Среднее профессио- нальное	91 (102)	103 (98)	90	98
Среднее и ниже	103 (105)	73 (92)	78	92
<i>Пол</i>				
Мужской	126 (123)	121 (104)	109	123
Женский	76 (74)	46 (72)	82	67
<i>Возраст</i>				
До 30-ти	110 (96)	98 (101)	93	105
От 31 до 45-ти	95 (101)	104 (91)	120	100
Старше 45-ти	99 (101)	... (108)	78	95

* В скобках приведены данные по холдингам.

** Посчитано на основании сведений по Сыктывкару. Данные не
определены из-за незначительного числа случаев.

бочий контроль сохраняется (Буравой, Кротов, 1992), а согласно второй – независимость и свобода становятся уделом лишь квалифицированных рабочих.

Степень влияния автономности современных рабочих на положение в социальной иерархии современных предприятий мы рассмотрим через соотношение их оплаты труда и времени работы. Для социологического опроса была выбрана группа рабочих, влияние которых на постановку и объем производственных заданий, а также способов выполнения и темп работы остается очень высоким. В частности, был предусмотрен вопрос о том, какое влияние работник оказывает именно на эти стороны своей работы. Наибольшее воздействие всех трех вышеперечисленных параметров труда было достаточным условием для выделения группы автономных работников.

В табл. 5 приведены данные о том, как высокая автономность отражается на материальном стимулировании и интенсивности труда выделенной категории. Мы предполагали, что высокий уровень рабочего контроля на традиционных предприятиях должен сочетаться с меньшими временными затратами, тогда как на «продвинутых» предприятиях – на материальном стимулировании. Это демонстрировало бы тенденцию подчинения труда капиталу и управленческому контролю.

Наше предположение оказалось вполне оправданным (подтвержденным) в сравнении традиционных и новых частных предприятий: на первых материальное стимулирование было ниже, чем на вторых, и сочеталось с меньшими временными затратами. Но неожиданным стало соотношение этих двух факторов на иностранных предприятиях. Там и индекс оплаты труда таких работников был ниже, да и временные затраты занимали среднее положение между тем, сколько часов в неделю приходилось работать рабочим традиционных и новых частных предприятий. Примечательно, что доля подобных рабочих именно в этом типе была самая высокая – почти

Таблица 5

Поощрение автономности рабочих на предприятиях
разных типов

Характеристики	Традици- онное	Новое частное	Иностран- ное	Всего
Доля «автономных» рабочих, %	19 (19,1)	7,5 (11,8)	30,8	15,8
Материальное стиму- лирование «автоно- мии»	101 (108)	139 (113)	97	104
Интенсивность работы				
Среднее число рабочих часов в неделю	43 (48)	85 (48)	61	48
Приходится выполнять работу, которая не входит в обязанности				
Часто	35,7 (24)	0 (22)	8,3	24
Не приходится	25 (40)	50 (33)	58,3	33

треть всех рабочих. А меньше всего их в рыночном секторе (на новых частных предприятиях).

Однако ситуация в холдингах сглаживает различия и демонстрирует «среднюю» тенденцию: повышение материального поощрения рабочих над относительной свободой во времени выполнения полагающихся работ. На этом основании можно сделать предварительный вывод о том, что формируется тенденция выделения «автономных» рабочих в особую категорию, труд которых оплачивается выше и статус которых оказывается на особом и лишь отчасти контролируемом управленцами положении.

Основными признаками «снижения» статуса рабочих для нас стали сократившиеся возможности карьерного роста рабочих и повышение интенсивности труда «автономных» работников.

Вместе с тем, следует подчеркнуть, что рыночное реформирование меняет условия доступа рабочих к благам. На предприятиях разных типов прослеживается тенденция сворачивания «привилегий» рабочего класса, или статусных пре-

имуществ различных категорий рабочих. На примере оплаты труда основных и вспомогательных рабочих видно, что привилегии основных рабочих остаются лишь на традиционных предприятиях, а общая тенденция ведет к выравниванию основных и вспомогательных производств. Более того, на всех без исключения типах предприятия повышается роль «средней» квалификации (образования) и «среднего» стажа на материальное вознаграждение рабочих. На наш взгляд, это свидетельствует о постепенном выдвижении квалификации в число доминирующих факторов, влияющих на положение рабочих. Постепенность (инерция) определяется встраиванием «советских» (традиционных) условий доступа к материальным благам в «рыночные». Это со всей очевидностью проявляется в сохраняющемся влиянии опыта, добросовестности (ответственности) и связей на материальное вознаграждение труда и карьерный рост.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной работе определены основные теоретические подходы к анализу, объяснению и описанию процесса трансформации трудовых отношений.

Разработаны методологические и методические основы их исследования на примере успешных предприятий. В аналитических целях определен тип «капиталистического» предприятия и предложены критерии его сравнения по отношению к «традиционным» предприятиям.

Выделены основные тенденции: 1) минимизация государственного влияния на трансформацию социальных практик на производстве; 2) усиление управленческого контроля; 3) снижение социального статуса рабочих.

Взаимодействие с государственными структурами успешных предприятий определяется не усилением давления последних, а отсутствием четко сформулированной и цельной государственной политики в их отношении. Слабость участия государства проявляется во всех формах взаимодействия с производством. «Нейтралитет» не освобождает от «административной ренты» в виде оплаты за услуги государственных чиновников. Социальные соглашения – это институционализированная форма обязательной помощи территории (региону), покрывающей просчеты налоговой и распределительной государственной политики. Государственная поддержка в основном не связана с инвестициями, а ориентируется на помощь экономически неэффективным производствам.

По-прежнему минимальна роль государства в качестве инвестора в технологическую модернизацию производства. Существует настоятельная потребность в выработке государственной стратегии в отношении производств и прозрачного механизма ее реализации. Общее направление взаимодействия бизнеса с властью можно охарактеризовать как чиновничий (бюрократический) капитализм.

Одновременно происходит усиление управленческого контроля в процессе преодоления «советских» принципов распределения социальных и материальных благ, основанных

на статусе, например, основного / вспомогательного производства, сокращения возможностей мобильности рабочих на управленческие позиции. Усиление управленческого контроля происходит также благодаря встраиванию «советских» практик в современные через стимулирование роста интенсивности труда и коллективной ответственности и сохранению контролируемой автономности рабочих. Наконец, управленческий контроль усиливается с помощью навязывания «прогрессивного» материального стимулирования в виде роста дифференциации на основании квалификации, формирования общей корпоративной культуры.

В то же время наблюдается тенденция «снижения» статуса рабочих, которая проявляется в сокращении возможностей карьерного роста. Следует отметить, что современная ситуация меняет условия доступа рабочих к социальным благам. Прослеживается тенденция «сворачивания» привилегий рабочего класса. На примере оплаты труда основных и вспомогательных рабочих видно, что привилегии основных рабочих остаются лишь на «традиционных» предприятиях, а общая тенденция ведет к выравниванию основных и вспомогательных производств. Более того, на всех охваченных исследованием предприятиях повышается роль «средней» квалификации (образования) и «среднего» стажа в материальном вознаграждении рабочих. На наш взгляд, это свидетельствует о постепенном выдвижении уровня квалификации в число доминирующих факторов, влияющих на положение рабочих. А инерция определяется встраиванием «советских» («традиционных») условий доступа к социальным и материальным благам в «рыночные».

ЛИТЕРАТУРА

1. Абрамов Р.Н. Предисловие к переводу: Марксистский анализ трудовых отношений в современной корпорации: интерпретации Г. Браверманна // Электронный журнал «Социологический форум». 2002. № 1-4 (зима-осень). <http://www.Sociology.ru/forum/magazin/20021-4.html>
2. Аврамова Е.М., Григорьев Л.М., Космарская Т.П. и др. Средний класс в России: количественные и качественные оценки. М.: ТЕИС, 2000.
3. Алашеев С.Ю. Неформальные отношения в процессах производства: взгляд изнутри // Социс. 1995. № 2. С. 12-18.
4. Барсукова С.Ю., Герчиков В.И. Приватизация и трудовые отношения: От единого и общего – к частному и разному. Новосибирск: Изд-во Института экономики и организации промышленного производства СО РАН, 1997.
5. Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Социальная адаптация рабочих в трансформирующемся обществе: основные положения программы и некоторые результаты исследования // Мир России. 2000. № 4. С. 103-124.
6. Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью рабочих: традиционные и новые факторы // Социологический журн. 1999. № 1,2. С. 186-191.
7. Бизюков П., Бизюкова В. Особенности деятельности работников на различных этапах инновационного процесса // Инновации в постсоветской промышленности / Под. ред. В.Кабахиной. М.: ИСИТО, 2001. Ч.2. С. 287-299.
8. Борисов В., Козина И. Об изменении статуса рабочих на предприятии // Социс. 1994. № 11. С. 16-29.
9. Бородкин Ф.М. Благополучие городского населения Сибири. Проблемы дифференциации (опыт социологического изучения) // Под ред. Ф.М.Бородкина. Новосибирск: Наука, 1990.
10. Бочаров В. Институционализация договорных трудовых отношений на предприятиях // Социс. 2001. № 7. С. 63-68.

11. Буравой М. Великая инволюция: реакция России на рынок // На пути к рыночной экономике: социальная практика регионального развития. Сыктывкар, 2003. С. 13-54. № 2. С. 6-11.
12. Буравой М. К теории экономической инволюции: исследование российской эксполлярной экономики // Неформальная экономика. Россия и мир / Под ред. Т.Шанина. М.: Логос, 1999. С. 61-83.
13. Буравой М. Неоклассическая социология. От конца коммунизма к концу классов // Рубеж. 2003. № 18. С. 4-28.
14. Буравой М., Кротов П.П. Советский вариант перехода к капитализму: рабочий контроль и экономические взаимоотношения между предприятиями в лесной промышленности // Рубеж. 1992. № 4. С. 107-138.
15. Витке Н.А. Организация управления и индустриальное развитие (Очерки по социологии научной организации труда и управления) // Антология социально-экономической мысли в России. 1920-1930-е гг. XX в. / Под общей ред. А.И.Кравченко. М.:Academia, 2001. С. 97-162.
16. Гайдар Е.Т. Государственная нагрузка на экономику // Вопросы экономики. 2004. № 9. С. 4-24.
17. Горшков М.К., Тихонова Н.Е. Россия – новая социальная реальность. Богатые. Бедные. Средний класс. М.: Наука, 2004.
18. Де Барделебен Дж., Климова С. и Ядов В., ред. Становление трудовых отношений в постсоветской России. М.: Академический проект, 2004.
19. Дунаевский Ф.Р. «Комплексность в организации» // Антология социально-экономической мысли в России. 1920-1930-е гг. XX в. / Под общей ред. А.И.Кравченко. М.: Academia, 2001. С. 163-224.
20. Заславская Т.И. О субъектно-деятельностном аспекте трансформационного процесса // Кто и куда стремится вести Россию? Акторы макро-, мезо- и микроуровней современного трансформационного процесса. М.: Московская высшая школа социальных и экономических наук, 2001. С. 3-15.

21. Заславская Т.И. Социетальная трансформация российского общества: деятельностно-структурная концепция. М.: Дело, 2002.
22. Заславская Т.И. Социоструктурный аспект трансформации российского общества // Социс. 2001. № 8. С. 3-11.
23. Заславская Т.И., Шабанова М.А. Социальные механизмы трансформации неправовых практик // Общественные науки и современность. 2001. № 5. С. 5-24.
24. Заянчуковская Н. Снижение издержек производства как основной элемент инновационной деятельности предприятий в современных условиях // Инновации в постсоветской промышленности / Под.ред. В.Кабапиной. М.: ИСИТО, 2001. Ч.2. С. 211-225.
25. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. М.: Аспект Пресс, 2003.
26. Инновации в постсоветской промышленности / Под ред. В.И.Кабапиной. Ч. 1. Сыктывкар: Изд-во Сыктывкарского госуд. университета, 2000.
27. Кабапина В.И. Предприятие как социально-политический институт советского и постсоветского общества // Политическая институционализация российского общества (Матер. Уч. совета ИМЭМО РАН 19.02.1997 г.). М.: ИМЭМО РАН, 1997. С. 31-34.
28. Кабапина В.И. Изменение функций и статуса линейных руководителей // Социс. 1998. № 5. С. 34-43.
29. Калугина З.И. Новое время – новые задачи: институциональный подход к изучению трансформационных процессов // Социальная траектория реформируемой России. Исследования НЭСП. Новосибирск: Наука, 1999. Гл. 6. С. 109-121.
30. Капелюшников Р. Российская модель рынка труда: мы не как все // Какой рынок нужен российской экономике? / Перспективы реформирования трудовых отношений: Сб. статей. М.: ОГИ, 2003. С. 11-35.
31. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации // Экономическая социология. 2001. Т. 2. № 2. С. 5-22.

32. Капелюшников Р.И. Структура собственности и контроля в российской промышленности // Рубеж. 2000. № 15. С. 110-140.
33. Кирдина С.Г. Социокультурный и институциональный подходы как основа позитивной социологии в России // Социс. 2002. № 12. С. 23-32.
34. Кларк С. Классовая структура России в переходный период // Рубеж. 1997. № 10,11. С. 66-86.
35. Кларк С. Чисто советская форма капитализма? Менеджмент холдинговых компаний в России // Журн. социологии и социальной антропологии, 2004. Т. VII. № 3. С. 20-45.
36. Корицкий Э.Б., Нинчиева Г.В., Шетов В.Х. Научный менеджмент: российская история / Под общ. ред. Э.Б. Корицкого. СПб.: Питер, 1999.
37. Кравченко А.И. Три капитализма в России // Социс. 1999. № 7. С. 16-25.
38. Кротов П.П. Симптомы «голландской болезни»: найдется ли лекарство? Возможности экономической стабилизации ресурсного региона // Республика Коми: власть, бизнес, политика. Социологические этюды / Под ред. П.П. Кротова. Сыктывкар, 1998. С. 8-29.
39. Лапин Н.И. Проблемы социокультурной трансформации // Вопросы философии. 2000. № 6. С. 3-18.
40. Лапин Н.И. Социокультурная трансформация России: либерализация versus традиционализация // Журн. социологии и социальной антропологии. 2000. Т III. № 3. С. 32-39.
41. Лапин Н.И. Социокультурный подход и социетально-функциональные структуры // Социс. 2000. № 7. С. 3-12.
42. Левада Ю.А. Homo Post-Soveticus // Общественные науки и современность. 2000. № 6. С. 5-24.
43. Лэйн Д. Преобразование государственного социализма в России: от «хаотической» экономики к кооперативному капитализму, координируемому государством // Мир России. 2000. №1.
44. Магун В.С. Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание // Мир России. 1998. № 4. С. 113-144.

45. Маркс К. Капитал. Кн.1 // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т.23. С.43-784. М.: Изд-во полит. лит-ры, 1960.
46. Мелин Х. На пути к обществу рабочего класса: российская классовая структура в 90-е годы // Мир России. 2000. № 2.
47. От экономики переходного периода к экономике развития (Доклад всемирного банка) // Общество и экономика, 2004. № 4. С. 3-99.
48. Подмарков В.Г. Введение в промышленную социологию. М.: Мысль, 1973.
49. Поланьи К. Великая трансформация. Политические и экономические истоки нашего времени. Санкт-Петербург: Алетейя, 2002.
50. Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период (опыт монографических исследований 1989-1995 гг.) / Под ред. В. И.Кабалиной. М.: Российская полит. энциклопедия (РОССПЭН), 1997. 424 с.
51. Рабочий и инженер: Социальные факторы эффективности труда / Под ред. О.И. Шкаратана. М.: Мысль, 1985.
52. Рабочий класс и научно-технический прогресс. М.: Наука, 1986.
53. Рабочий класс и технический прогресс. М.: Наука, 1965.
54. Радаев В.В. Новый институциональный подход и деформализация правил в российской экономике // Экономическая социология: Новые подходы к институциональному и сетевому анализу. М.: Российская полит. энциклопедия (РОССПЭН), 2002. С. 157-210.
55. Радаев В.В. Новый институциональный подход: построение исследовательской схемы // Журн. социологии и социальной антропологии. 2001. Т. IV. № 3. С 109-130.
56. Радаев В.В. Новый институциональный подход: построение исследовательской схемы // Экономическая социология. 2001. Т. 2. № 3. С. 5-26.
57. Радаев В.В. Экономическая социология. Курс лекций. М.: Аспект пресс, 1997.
58. Радыгин А. Россия в 2000-2004 годах: на пути к государственному капитализму? // Вопросы экономики. 2004. № 4. С.42-65.

59. Райт Э.О. Марксистские концепции классовой структуры // Рубеж. 2000. № 15. С. 36-85.
60. Советский простой человек. Опыт социального портрета на рубеже 90-х / Отв. ред. Ю.А.Левада. М.: Мировой океан, 1993.
61. СССР в цифрах в 1987 г.: Крат. стат. сб./ Госкомстат СССР. М.: Финансы и статистика, 1988.
62. Становление трудовых отношений в постсоветской России (Социологический анализ пяти случаев российского менеджмента в сравнении с практикой Канады и Германии). М.: Академический проект, 2004.
63. Татур, Мелани. Экономическая трансформация, государство и моральные ресурсы в посткоммунистических обществах // Повороты истории. Постсоциалистические трансформации глазами немецких исследователей: в 2-х т. Т.1 / Под ред. В. Гельмана. СПб.: Летний сад, 2003.
64. Тартаковская И. Взаимодействие технологических и экономических служб в инновационном процессе // Инновации в постсоветской промышленности / Под. ред. В.Кабалиной. М.: ИСИТО, 2001. Ч.2. С. 238-254.
65. Темницкий А.Л. Дилеммы индивидуализма-коллективизма и патернализма-партнерства в сфере трудовых отношений // Трансформация экономических институтов в постсоветской России: микроэкономический анализ / Под ред. Р.М. Нуреева. М.: Московский общественный научный фонд, 2000. С. 200-210.
66. Темницкий А.Л. Ориентации рабочих на патерналистские и партнерские отношения с руководством // Социс. 2004. № 6. С. 26-37.
67. Темницкий А.Л. Патерналистский союз наемных работников и предпринимателей // Экономические субъекты постсоветской России: институциональный анализ / Под ред. Р.М. Нуреева. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2001. С. 372-384.
68. Темницкий А.Л. Рыночные стратегии трудового поведения наемных работников // Россия: трансформирующееся обще-

- ство / Под ред. В.А. Ядова. М.: Канон-Пресс-Ц, 2001. С.417-429.
69. Темницкий А.Л. Социокультурные факторы трудового поведения промышленных рабочих: 1990-е годы // Социологический журн. 2002. № 2. С. 76-93.
70. Трудовые отношения на новом частном предприятии (социологический анализ данных трех исследований) / Отв. ред. А.Л.Темницкий. М.: ИС РАН, 2000.
71. Фирсов Б.М. История советской социологии 1950 – 1980-х годов: Курс лекций. СПб.: Изд-во Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2001.
72. Черемисина Т. От советского предприятия к легальной рыночной фирме // Мир России. 2001. № 3. С. 105-120.
73. Черныш М.Ф. Власть и социальная структура // Социальная структура и социальная стратификация. М.: Институт социологии РАН, 1992. С.19-27.
74. Шанин Т. Эксплоярные структуры и неформальная экономика современной России // Неформальная экономика. Россия и мир / Под ред. Т. Шанина. М.: Логос, 1999.С. 11-32.
75. Шершнева Е.Л., Фельдхофф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб.: Петрополис, 1999.
76. Юрчак А. Мужская экономика: «Не до глупостей, когда карьеру куешь» // О мужественности: Сб. статей. Составитель С. Ушакин. М.: Новое литературное обозрение, 2002.
77. Явлинский Г. Какую экономику и какое общество мы собираемся построить и как этого добиться? (Экономическая политика и долгосрочная стратегия модернизации страны) // Вопросы экономики. 2004. №4. С. 4-24.
78. Ядов В.А. Россия как трансформирующееся общество (резюме многолетней дискуссии социологов) // Общество и экономика. 1999. № 10-11. С. 64-72.
79. Ярошенко С. Государство как участник технологической инновации на предприятии // Инновации в постсоветской промышленности / Под ред. В.И. Кабапиной. Ч. I. Сыктывкар: СыктГУ, 2000. С. 218-224.

80. Ярошенко С.С., Оберемко О.А. Изменения в структурах социальных неравенств // Социальные трансформации в России: Теории, практики, сравнительный анализ / Под ред. В.А. Ядова. М.: Изд-во «Флинта», 2005. С. 75-112.
81. Burawoy M. Dwelling in capitalism, traveling through socialism // See on the Website.
82. Burawoy M., Krotov P. The Soviet Transition from Socialism to Capitalism: Worker Control and Economic Bargaining // American Sociological Review. 1992. Vol. 57.
83. Burawoy, M. The state and economic involution: Russia through China lens // World development. 1996. Vol.24. № 6. P.1105-1117.
84. Clarke S., P.Fairbrother, M. Burawoy and P.Krotov. What about the Workers? Workers and the Transition to Capitalism in Russia, London: Verso, 1993.
85. Fisher G. Science & Ideology in Soviet Union. Altherth Press. N.Y., 1967.
86. Kabalina Veronica and Simon Clarke. Privatisation and Struggle for Control of Enterprise in Russia in: Lane D. (ed.) Russia in Transition: Politics, Privatisation and Inequality. Harlow: Longman, 1995. P. 142-158.
87. McAuley A. Economic welfare in the Soviet Union. Poverty, living standards and inequality. Madison: the University of Wisconsin Press, 1979.
88. Szelenyi Ivan. Socialist inequalities in State socialist redistribute economies // International Journal of Comparative Sociology. 1978. Vol.19. P. 63-87.
89. Wright E. Class Counts. Comparative Studies in Class Analysis. Cambridge University Press, 1997.
90. Wright E. Classes. London: Verso, 1985.
91. Yanowitch, Murray. Social and economic inequality in the Soviet Union. New York: M.E. Sharpe, 1977.

Приложение А

Динамика занятых по отраслям экономики Республики Коми (среднегодовая численность)

Отрасли экономики	1990 г.	2003 г.
	<i>Тыс. чел.</i>	
Всего в экономике	675,8	521,4
Индустриальные отрасли	347,9	175,7
Отрасли инфраструктуры	172,8	187,9
Нерыночные услуги – отрасли социального воспроизводства	107,0	108,0
Управление	15,4	28,6
Другие отрасли	32,7	21,2
	<i>В процентах</i>	
Всего в экономике	100	100
Индустриальные отрасли	51,5	33,7
Отрасли инфраструктуры	25,6	36,0
Нерыночные услуги – отрасли социального воспроизводства	15,8	20,7
Управление	2,3	5,5
Другие отрасли	4,8	4,1

*Среднегодовая численность мужчин и женщин,
занятых в экономике, по отраслям*

Отрасли экономики	1990 г.		2003 г.	
	Мужчи- ны	Женщи- ны	Мужчи- ны	Жен- щины
	<i>Тыс. чел.</i>			
Всего в экономике	348,4	327,4	252,6	268,8
Индустриальные от- расли	237,4	110,5	123,2	52,5
Отрасли инфраструк- туры	76,6	96,2	83,2	104,7
Нерыночные услуги – отрасли социального воспроизводства	14,2	92,8	16,4	91,6
Управление	4,4	11,0	16,4	12,2
Другие отрасли	15,8	16,9	13,4	7,8
	<i>В процентах</i>			
Всего в экономике	100	100	100	100
Индустриальные от- расли	68,1	33,7	48,8	19,6
Отрасли инфраструк- туры	21,9	29,4	32,9	39,0
Нерыночные услуги – отрасли социального воспроизводства	4,1	28,3	6,5	34,0
Управление	1,3	3,4	6,5	4,5
Другие отрасли	4,6	5,2	5,3	2,9

Приложение В

Уровень безработицы населения, %

Характеристика	Уровень безработицы населения в трудоспособном возрасте	Уровень зарегистрированной безработицы
Мужчины		
1992 г.	3,3	0,7
2003 г.	12,7	1,7
Женщины		
1992 г.	4,7	1,8
2003 г.	11,9	3,7
Всего		
1992 г.	3,9	1,2
2003 г.	12,4	2,6

Приложение Г

Факторы взаимодействия и успеха

Характеристика / Категории	Невмешательство	Социальный заказ	Государственная поддержка	Государственный контроль
<i>Тип предприятия</i>				
Новое частное*	6	4	3	0
Традиционное*	14	4	5	5
<i>Тип организации</i>				
Самостоятельное*	12	3	6	2
Холдинг*	8	6	2	3
<i>Средний размер</i>	700	3300	680	4900
<i>Успех трансформации</i>				
Рейтинг маркетинга**	1,92	3,0	2,0	2,25
Рейтинг производства**	1,75	2,6	1,5	2,0
<i>Интеграция мастеров в управленческую иерархию: мастер ближе</i>				
К управленцам	6	3	5	4
К рабочим	23	10	10	6

* Число случаев.

** «1» - значимо, «5» - не значимо.

Приложение Д

*Оценка рабочими значимости факторов дифференциации заработной платы на предприятиях разных типов**

Характеристика	Традици- онное	Новое частное	Ино- стран- ное	Всего
Финансовые ре- зультаты работы предприятия	4,46 (4,50)	4,19 (4,61)	4,58	4,45
Квалификация работников	4,72 (4,61)	4,57 (4,59)	4,77	4,64
Стаж работников	3,82 (3,88)	3,53 (3,98)	3,9	3,81
Характеристики рабочего места	3,97 (4,28)	3,96 (4,29)	4,42	4,12
Выполнение про- изводственных заданий	4,59 (4,76)	4, 6 (4,66)	4,68	4,66

** Средний балл ответов, где «1» – совершенно не значимо (важно), а «5» – очень значимо (важно).*

Приложение Е

Оценка рабочими ситуации на производстве

Характеристика	Традици- онное	Новое частное	Ино- странное	Всего
Признание об- щих ценностей предприятия	3,0 (3,56)	3,41 (3,12)	3,21	3,25
Признание па- тернализма	2,86 (3,42)	3,5 (3,75)	2,64	3,30
Индивидуализм (поощрение квалификации)	2,88 (3,16)	2,91 (3,19)	3,27	3,03
Равенство воз- можностей для женщин	3,05 (3,36)	3,16 (3,02)	2,94	3,15
Привязанность к предприятию	3,76 (3,86)	3,70 (3,51)	3,88	3,73

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Трансформация трудовых отношений на производстве: от теории к практике.....	11
1.1. Представления о советской модели коллек- тивного производства.....	12
1.2. Теоретические подходы к анализу изменений трудовых отношений.....	22
Глава 2. Социальный контекст рынка труда	38
2.1. Социальная эффективность реструктуризации экономики.....	40
Глава 3. Государственное (не) влияние на производстве	51
3.1. Теоретические перспективы взаимодействия государства и предприятий.....	52
3.2. Этнография форм государственного регулирования.	56
3.3. Локальные условия компромисса бизнеса и власти.....	67
Глава 4. Контроль над производством	72
4.1. Ретроспективный анализ управления произ- водством в советский период.....	76
4.2. Западные модели управления на современных российских предприятиях.....	80
4.3. Управленческие стратегии реорганизации основного производства: стимул и контроль за рабочими	91
Глава 5. Положение рабочих	102
5.1. Теоретические подходы к поиску проигравших	102
5.2. Растет ли дифференциация рабочего класса? ...	113
5.3. Автономия рабочих на производстве: от рабо- чего контроля к рабочей аристократии.....	123
Заключение.....	128
Литература.....	130
Приложения.....	140

Научное издание

**СОЦИАЛЬНЫЕ РЕЖИМЫ ПОСТСОВЕТСКОГО
ПРОИЗВОДСТВА**

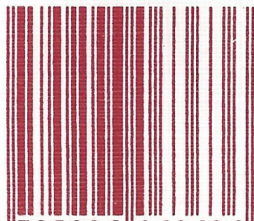
Рекомендовано к изданию ученым советом
Института социально-экономических
и энергетических проблем Севера
Коми научного центра УрО Российской АН

Редактор О.П.Сыромолотова
Оригинал-макет О.В.Колданова
Художник Ю.Лисовский

Лицензия № 0047 от 10.01.99.
Компьютерный набор. Подписано в печать 26.12.2008.
Формат 60х 90 1/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 9,0. Уч.-изд. л. 9,0. Тираж 300. Заказ № 50.

Информационно-издательский отдел
Коми научного центра УрО РАН.
167982, ГСП-2, г. Сыктывкар, ул. Первомайская, 48.

ISBN 978-5-89606-363-6



9 785896 063636