

Взгляд из регионов



*1-е место
Победитель конкурса 2007 г.
журнала «Экономическая социология»*

СПЕЦИФИКА ЖЕНСКОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ, ЗАНЯТОЙ В КРИЗИСНЫХ ОТРАСЛЯХ

Жидкова Елена Михайловна

научный сотрудник Самарского государственного университета

E-mail: zhidkova@ssu.samara.ru

Времена воспевания массовых женских профессий ушли в прошлое. Сегодня вряд ли возможны такие героини, как ткачиха Валентина Голубева, о которой когда-то знала вся страна. Новые идеалы и представления об успешной женской карьере не предполагают занятости в промышленности, на конвейерных линиях кондитерских фабрик или в поточном швейном производстве. С начала 1990-х годов «женские» отрасли переживают сложные времена. Однако паника по поводу их возможной гибели и катастрофического роста безработицы «с женским лицом» не оправдалась. Занятость женщин в промышленности сохранилась, хотя и в иных масштабах. Низкооплачиваемая и малопrestижная, она держится и пополняется за счет своеобразной рабочей силы.

Тема существования различных подходов к управлению женским и мужским персоналом, особенно в области оплаты труда, уже поднималась ранее [Жидкова 2005]. Настоящая статья ставит целью раскрыть специфику женской рабочей силы, занятой на современных «женских» предприятиях. Каким образом особенности притязаний и ожиданий женщин рабочего класса способствуют дополнительной устойчивости предприятий кризисных «женских» отраслей?

Информация о проекте

Проект «Менеджмент и трудовые отношения: практики управления на современных российских предприятиях», финансируемый британским Советом по экономическим и социальным исследованиям (ESRC), был реализован в 2002–2006 гг. межрегиональным Институтом сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО) в сотрудничестве с Центром сравнительных трудовых исследований Уорвикского университета под руководством Саймона Кларка [Simon Clarke], Тони Элгара [Tony Elgar] и Вероники Кабапиной. Были проведены монографические исследования предприятий различных отраслей экономики России, в ходе которых собиралась информация количественного и качественного характера, составлялся статистический и экспертный паспорт предприятия. Проектом было охвачено около 60 крупных и средних предприятий различных отраслей экономики в семи российских регионах.

В целом собрано более 400 углубленных полуформализованных интервью с руководителями предприятий и их заместителями по производству, финансам и экономике, руководителями основных служб (маркетинга, персонала, труда и заработной платы), начальниками основных и вспомогательных цехов, мастерами, с председателями профсоюзных организаций. На каждом предприятии проанкетировано 16 работников, проведены индивидуальные и групповые интервью с работниками.

Мы не можем распространить извлеченные из анализа материалов проекта выводы на все предприятия России. Собранные данные представительны для той группы предприятий, которая была охвачена исследованием. Эту группу можно охарактеризовать как развивающиеся в регионах России предприятия. В их число попадают предприятия разных отраслей и разного размера, входящие в состав более крупных организационных образований и самостоятельные. Такая разнородность позволяет выделить определенные типы предприятий и провести сравнительный анализ их поведения.

Индивидуальные данные менеджеров разного уровня и работников предприятий не репрезентируют всех работающих на российских предприятиях управленцев, специалистов и рабочих. Аналогично данным по предприятиям, они используются как представительные данные при сравнительном анализе между различными группами менеджеров и при характеристике слоя менеджеров, работающих в регионах, а также при анализе настроений и мнений работников такого рода предприятий.

Описание кейсов

Концентрация женской рабочей силы имеет ярко выраженную отраслевую особенность и традиционна для легкой и пищевой промышленности. Если в отрасли доля женщин составляет 70% и более, можно говорить о феминизации отрасли [Cotter, Hermsen, Vanneman 2001]. В представляемом проекте участвуют предприятия легкой и пищевой промышленности, почти все они имеют многолетний советский опыт хозяйствования. Пищевые предприятия проекта более разнообразны: от балансирующих на грани убыточности до экономически стабильных, от контролируемых властями до включенных в холдинги и новых частных. Поэтому данная статья опирается на материалы кейсов предприятий легкой промышленности по причине типологической близости и схожего положения, что облегчает анализ и позволяет делать сравнения.

Проект был изначально ориентирован на преимущественно успешные в новых экономических условиях организации. Однако легкая промышленность стабильно входит в четверку отраслей, имеющих отрицательные темпы развития¹. Она считается инерционной и кризисной, удельный вес убыточных предприятий достигает 52,3%². Поэтому в ходе реализации проекта возник интерес к кейсам относительно стабильных швейно-трикотажных производств. Одно из предположений состояло в том, что критерием эффективности в данных случаях служат не столько экономические показатели, сколько такое понятие, как выживаемость организации. В статье будет показано, как «женские» предприятия сохранили конкурентоспособность в том числе благодаря гендерной специфике коллектива.

Три участвующие в проекте фабрики имеют богатую историю становления и расцвета в советское время. В 1990-е годы владение и управление фабриками сконцентрировалось в руках менеджеров. Внешние силы к подобным производствам почти не проявляли интереса. На момент исследования первая фабрика, по собственной оценке, занимала 10% рынка бельевого трикотажа в стране, численность персонала составляла около 1500 человек. Вторая специализировалась на техническом и товарном трикотажном полотне, входила в четверку лидеров отрасли, располагала штатом в 350 человек. Последняя швейная фабрика выпускала верхнюю одежду, насчитывала 133 работника. На всех предприятиях преобладает женский персонал – более 75% от списка занятых. Предприятия характеризуются продолжительной занятостью, низкой текучестью кадров, однородным возрастным составом с преобладанием лиц среднего и старшего возраста. Коллективы стабильны, найм неинтенсивен, направлен

¹ Лента новостей ОАО «Рослегпром». 2005. 3 февраля. http://roslegprom.ru/article_issue00.html/559?20050203

² Лента новостей ОАО «Рослегпром». 2005. 3 февраля. http://roslegprom.ru/article_issue09.html/406?20050203

преимущественно на возмещение выбытия и не влиял существенно на возрастную и гендерную структуру персонала.

Обзор подходов

Проблема гендерной асимметрии на рынке труда привлекает внимание представителей различных школ – марксистской, неоклассической (теория человеческого капитала), институциональной (теории сегментации рынка труда), феминистских. Схематично, причины профессиональной сегрегации по признаку пола сводятся к тем, что указывают на специфику женской рабочей силы, имеющей свои особые качества и ограничения, и к тем, которые в качестве ключевого звена указывают на особенности рынка труда, когда принцип гендерного неравенства заложен в функционировании самого рынка.

Анализ подходов к теме профессионально-отраслевой сегрегации по признаку пола наиболее полно представлен в работах Е.Б. Мезенцевой [Мезенцева 2002: 310–331]. Феминистски ориентированные исследователи трактуют положение женщины в экономике как закономерный результат ее положения в семье, а также следствие социализации и культурных стереотипов. Установки экономического поведения женщин определяются в первую очередь их репродуктивными и семейными обязанностями. Женская рабочая сила также представляет собой трудовой резерв, мобилизуемый в годы войны и кризисов [Кесслер-Хэррис 2000: 186].

Теоретизирование женского трудового участия «застряло», по словам британского социолога Катерины Хаким, между теорией человеческого капитала и институциональными объяснениями. Стало уже привычным сравнение этих двух подходов, однако ни один из них, по ее убеждению, не взял верх. Автор предлагает свое дополнение к теории человеческого капитала и «пестрой коллекции ссылок на институциональные ограничения, социальные сети, исторические изменения, кросс-культурные сравнения и феминистские теории» [Hakim 2002: 429]. Теория предпочтений Хаким теория междисциплинарная, интегрирующая подходы социологии, экономики и социальной психологии, опирающаяся на лонгитюдные исследования последних десятилетий, которые показывают долгосрочное воздействие установок, ценностей и ожиданий на трудовое поведение. Анализируя большой эмпирический материал по Северной Америке и Западной Европе, исследовательница указывает на долговременное влияние ценностей и жизненных целей на поведение в сфере занятости. Для женщин это означает выбор между тремя жизненными стилями: ориентированным на дом, на работу и адаптивным. Женщины неоднородны в своих приоритетах при решении бытового конфликта семья/работа. Жизненные предпочтения структурируют образцы занятости, которые выбирает женщина в течение своей биографии. По мнению Хаким, в современных западных обществах предпочтения становятся наиболее важной детерминантой паттернов женской занятости [там же: 439].

Для нас эта теория интересна тем, что речь идет не столько о выборе женщин между оплачиваемой работой и незанятостью, сколько о том, что приоритет семьи в качестве жизненной цели обуславливает соответствующий выбор сектора занятости и типа трудовой карьеры. Более широко – помогает понять стратегии занятости женщин, исходя из их жизненных стилей и предпочтений. К примеру, в публикациях по проекту «Гендерные различия в стратегиях занятости в период экономических перемен в России» отмечалось, что многие женщины изначально очерчивают круг поиска работы исключительно внутри «женских» сегментов рынка труда [Козина 2002; Ashwin et al. 2006].

Однако линии развития женской занятости, отмечаемые в экономически развитых странах, а именно широкое распространение режима неполной занятости, скачок занятости замужних женщин [Yeandle 1982: 425], далеко не всегда имели параллели с Россией. Несколько поколений советских женщин выросло в условиях обязательного участия в общественном

производстве. Поэтому ситуация выбора, принятия в семье решения о занятости замужней женщины, активно дискутируемая зарубежными учеными [Наким 2003], у нас возникла лишь после социализма. Но и сегодня дилемма между работой и незанятостью неактуальна для российских женщин по прозаическим причинам. Материальное благополучие большинства семей опирается на модель двойного обеспечения, или «семейной заработной платы», предполагающей вклад обоих партнеров [Ярошенко 2006: 21–22].

Отечественными экономистами и социологами современный рынок женской рабочей силы оценивается как специфический, унаследовавший «родовые черты» советского периода – профессионально-отраслевую сегрегацию, дискриминацию по признаку пола, феминизацию низкооплачиваемых отраслей, которые по традиции продолжают считаться менее значимыми для народного хозяйства [Баскакова 1998; Козина 2002; Роцин 2002; Хоткина 1998]. Изменения в гендерной структуре занятости свидетельствуют об определенном закреплении женщин в традиционных для их занятости профессиях, тогда как мужчины заметно увеличивают свое присутствие в других, в том числе и в «женских», профессиональных группах [Мальцева 2005: 16–17].

Женские коллективы как ресурс выживания

Концентрация на предприятиях легпрома женской рабочей силы, обладающей своей спецификой, может быть рассмотрена с двух точек зрения. Либо как система мер по управлению персоналом, специальная политика менеджмента на привлечение и эксплуатацию такой рабочей силы, либо же как стратегии занятости самих женщин, результат их собственного выбора. На наш взгляд, на практике мы имеем дело с выигрышным для предприятий сочетанием того и другого. Противоречивый баланс особенностей рабочей силы, практик управления персоналом и структурных ограничений рынка труда способствует выживанию неконкурентных по многим показателям «женских» производств.

Возможность совмещения ролей

Профессиональные, квалификационные, возрастные и гендерные особенности коллективов изучаемых предприятий не являются результатом планомерной работы менеджмента, а скорее сложились исторически. Точнее сказать, «по остаточному принципу», так как численность занятых на обследуемых фабриках за годы реформ сократилась в разы. Остались те, кто не готов к нисходящей мобильности, к сползанию в теневой рынок труда. Выживание «женских» производств в значительной мере обуславливается стратегиями занятости неконкурентоспособных женщин рабочих профессий среднего и старшего возраста. Интервью с руководителями показывают, что предприятия ориентированы не столько на прибыль, сколько на сохранение производства, – в этом их понимание успешности, достичь которую можно лишь с нетребовательными женскими коллективами.

Уход наиболее активных и адаптивных работников произошел еще в начале и середине 1990-х годов. Разделяющие пассивные стратегии остались на своих рабочих местах и смирились с грядущими ухудшениями как неизбежным. Работницы фабрики прошли через горнило сокращений, задержек зарплат, остановок производства, простоев. Ушли все те, кто не смог мириться с данной ситуацией. Можно предположить, что это были «первые» работники в семье, кормильцы. На низкооплачиваемых предприятиях остались преимущественно те, чьи доходы страхуются доходами других членов домохозяйств, т.е. замужние женщины, относящиеся ко «вторым» работникам. Более того, это «работницы с семейными обязанностями», чьи дети уже, как правило, выросли. Конечно, на анализируемых предприятиях заняты не только «вторые» работники в семье, но именно они, по нашим наблюдениям, составляют костяк коллектива.

Как известно, «вторые» работники концентрируются на малооплачиваемых рабочих местах [Токсанбаева 2000: 142–143]. Низкие доходы менее уязвимых «вторых» работников компенсируются более высокими доходами «первых» и позволяют выбирать стратегию совмещения оплачиваемой занятости и семейных обязанностей. Для семейных женщин существенным фактором может служить даже удачное территориальное расположение предприятия, что называется, «рядом с домом». При удобном режиме работы, высвобождающем часть дня, появляется шанс подработки. «Давая работнику возможность «крутиться», работодатель снимает с себя ответственность за его низкие заработки» [Барсукова 2003: 8]. Однако комбинация низкооплачиваемой основной работы и дополнительных заработков – стратегия, скорее, мужская [Кау 2006: 85]. Это подтверждается и результатами данного проекта. Для женщин весьма существенной является возможность совмещения оплачиваемой занятости с ведением домашнего хозяйства. Ее и предоставляют «женские» предприятия. Последние, в свою очередь, выкручиваются за счет таких «вторых» работников – женщин среднего и старшего возраста. Особенно это заметно в экономии на оплате труда.

Компенсация низкой оплаты труда

Посмотрим на наши кейсы. На первой фабрике средняя зарплата швеи составила 2500 руб. в месяц. Скромно. Но уровень заработной платы выдерживается среднегородской. На второй фабрике средняя зарплата – 3100 руб., тогда как средняя зарплата в легкой промышленности по региону была 1750 руб. Заработок швеи на третьей фабрике не превышал 2500–3000 руб., а средняя заработная плата по городу в то время составляла примерно 3500 руб. На последнем предприятии тема неудовлетворенности зарплатой не поднималась вовсе, она меркла на фоне известия о том, что на соседней швейной фабрике платят 850 руб. Мощный аргумент в руках менеджмента предприятий – выдерживание среднеотраслевого уровня оплаты.

Отсталость отрасли вкупе со структурными ограничениями региональных рынков труда влияют на стратегии занятости работниц. Из интервью отчетливо видно, что на первый план выходит не величина заработка, а своевременность и стабильность выплат. Социальные гарантии и стабильность занятости в привычном советском варианте компенсируют невысокую оплату труда женщин-«вторых» работников. Схожие тенденции зафиксированы при изучении промышленных предприятий столицы, в том числе швейных: «Сложилась парадоксальная ситуация. Большинство наемных рабочих не удовлетворены величиной заработка и материальным положением, но удовлетворены (в той или иной степени) работой на предприятии» [Бессокирная, Темницкий 1999: 186]. Ученые пришли к выводу, что оценка величины заработка не является определяющей для удовлетворенности работой на предприятии.

Различные публикации, посвященные мотивации труда, устойчиво фиксируют возрастание ценности гарантированной стабильной занятости. Стабильность (понимаемая широко – стабильность выплат, стабильность занятости) выходит на второе место после заработка в иерархии предпочтений в различных опросах занятого населения [Козловский 2000: 38; Озерникова 2003]. Хотя существуют возрастные различия в структуре мотивов труда, гарантии занятости входят в ядро мотивации [Темницкий 2003].

Традиционные производства соответствуют патерналистским ожиданиям работниц в сфере трудовых отношений. Здесь гарантировано соблюдение трудовых прав, высок формальный уровень защиты, что очень привлекательно на фоне пугающих сообщений о беспределе и нарушениях прав в новом частном секторе. Страх потери работы парализует критическое восприятие качества своего рабочего места, снижает претензии к величине зарплаты. Для стареющих коллективов возможность соблюсти непрерывность стажа, «до пенсии доработать благополучно, пенсию хорошую заработать» приобретает особый вес. Тем более что перед

пенсией есть возможность перейти на более легкую работу – в счетчики или «на уют», а то и получить льготный выход на пенсию в 50 лет, что по-прежнему привлекательно. Для женщин-работниц с невысокими социальными притязаниями характерна концентрация в сферах труда с заниженной трудоотдачей [Раковская 1996: 65]. Действительно, женский труд на анализируемых производствах не связан с жесткими нагрузками, последние годы отмечается снижение норм выработки и требований к интенсивности труда. В качестве «обмена дарами» О. Исупова предлагает рассматривать «недоплаченную» работу как практику неформального «договора» между работниками и хозяевами, выливающуюся, например, в послабление трудового режима [Исупова 2002: 63, 71].

Женские профессии (то же швейное дело) предполагают развитие приобретенных еще в процессе социализации навыков. Феминистские авторы обратили внимание, что женские профессии конструируются в виде продолжения женских занятий вне дома и преподносятся не как приобретенная квалификация, а усовершенствованный *навык*, социально конструируемый гендерным способом [Walby 1988: 15]. Концепция натурализации навыков снижает рыночную цену женского труда и дает менеджерам довод обосновать низкую оплату, так как такие навыки сложно утратить или потерять, они легче восстанавливаются в случае перерывов в карьере. Феминистские исследователи считают, что натурализация навыков объясняет способ обесценивания женской работы и, в конечном счете, выливается в меньшее вознаграждение за труд [Collins 2002].

Один из наименьших уровней заработной платы в промышленности стабильно демонстрирует легпром – 0,48 средней заработной платы (данные на май 2004) [Чекорина 2004]. Не секрет, что средняя зарплата женщин меньше, чем у коллег-мужчин даже в отраслях, где преобладает женский труд [Феминизация... 2000: 30]. Технологии управления в таком вопросе, как политика оплаты труда, дифференцированы по полу. Например, вспомогательные службы изучаемых фабрик, где заняты немногочисленные мужчины, имеют свои отдельные фонды оплаты труда. Некоторые категории персонала защищены дополнительными мерами – например, для грузчиков выведен средний по году заработок, меньше которого они получать не могут. Создание лучших условий занятости для мужского меньшинства не вызывает сопротивления женского большинства. Невысокая самооценка работниц проявляется в рационализации гендерного разрыва в оплате труда, который они считают справедливым и не проблематизируют. Конформизм женщин, их традиционалистские представления служат основой для дискриминационных манипуляций со стороны менеджмента, порой завуалированных. Как писала Светлана Ярошенко: «Сложившаяся сегментация рынка труда, а также советские стереотипы женской работы и собственно предпочтения женщин составляют механизм гендерного исключения» [Ярошенко 2002].

Феномен согласия работать за невысокое вознаграждение уже привлекал внимание социологов. Одно из предложенных объяснений «состояния неоптимального рынка труда, позволяющего выживать не тем предприятиям, которые действительно конкурентоспособны» – в традиционализме российской экономической культуры, восходящей не только к советским, но и архаичным общинным корням [Балабанова 2001; Яницкий 2004: 54, 60]. В связи с этим стоит вспомнить М. Грановеттера, который представлял «неформальное» не как сегмент рынка, а как способ существования формальных норм, как *тип отношений*, пронизывающий всю трудовую сферу. Это компромисс, существующий между работниками и работодателем, запускающий механизм «теневой компенсации невысоких заработков» [цит. по: Барсукова 2003: 8, 15]. Скромная зарплата компенсируется соответствующими трудовыми затратами, низкой производительностью труда, удобным графиком работы, соблюдением трудовых гарантий и льгот, мощнейшей неформальной структурой и лояльностью начальства, которое на многое закрывает глаза. Действительно, такой вариант занятости по типу «удобной женской работы» устраивает немалых фабричных тружениц. Где еще в небольшом городе они смогут трудиться в

привычном неспешном ритме, «в тепле», отпрашиваться, подменять друг друга, сидеть на оплачиваемых больничных, обращаться в профком, брать отпуск, в случае простоев получать 2/3 зарплаты и, наконец, спокойно доработать до пенсии?

Оборотной стороной является крайне низкий уровень оплаты труда. Это своего рода негласный договор: руководство признает, что только данная категория работников (или рабочая сила именно такого качества) согласна работать на подобных предприятиях с символическим уровнем оплаты, а работники понимают, что только здесь они могут рассчитывать на соблюдение своих трудовых прав и найти вариант занятости, устраивающий по многим параметрам. В итоге преобладание мотивации «стабильность» вместо «доходность» снижает накал недовольства. Иными словами, сюда приходят работать, а не зарабатывать. Остается согласиться с мнением С. Барсуковой, что трудовые права не рядоположены, а иерархичны: «Если соблюдаются наиболее важные с точки зрения индивида права, то это искупает игнорирование прав менее значимых. ...Своеобразный правовой бартер гасит недовольство» [там же: 6].

Социальная политика

Экономия на оплате труда женщин-работниц, предприятия остаются верными выбранной тактике и в социальных расходах. В отношении социальной политики мы исходили из первоначального предположения о преимущественной поддержке женщин-работниц. С одной стороны, предприятия пытаются сохранить базовый набор социальных льгот и компенсаций, но все приходится тщательно просчитывать. Например, решение о приеме в штат врача-гинеколога сопровождалось обоснованием выгоды этой меры для предприятия. Объектов социальной сферы, привычных детских садов, профилакториев и лагерей на балансах фабрик уже не осталось.

В итоге из специфических «женских» привилегий на проверку имеются скромные доплаты матерям-одиночкам и пункт коллективного договора о предоставлении мамам первоклашек в День знаний выходного с сохранением зарплаты. Но много ли реципиентов таких льгот в коллективах, где средний возраст зашкаливает за 45? В вязальном цехе одной из фабрик вспомнили лишь одну мать-одиночку. Вряд ли расходы по этой части на других производствах выше. Однако социальный подход в управлении выражен в принципе распределения, который имеет даже не уравнительный, а социальный характер – в первую очередь обеспечиваются наиболее уязвимые категории. Это касается не только дополнительных льгот (путевок, материальной помощи), но и самой очередности выплаты заработной платы. Именно очередность и сроки выплаты отражены в колдоговоре. Респонденты описывают это так: «У нас как – нищие, это которые, знаете, разведенные, одинокие, – сначала они получают. А потом – у которых мужья есть». Не питая иллюзий по поводу возможностей фабрики в дополнительной помощи, базовые ожидания работниц сводятся к регулярности и своевременности выплаты зарплаты. Это возвращает нас к тезису об ориентации не на размер заработка, а на его гарантированность.

Можно заключить, что в социальной политике специфика «женского» предприятия практически не проявляется и не утяжеляет затратные статьи. Социальные расходы в издержках на женскую рабочую силу занимают незначительное место и имеют скорее декларативный или даже ритуальный характер.

Патернализм

Слабая готовность работниц обследуемой группы к территориальной, профессиональной и статусной мобильности дополняется сильной привязанностью к предприятию и коллективу. Начальство знает потребности и нужды «податливого, покорного женского коллектива» [из

интервью с директором по персоналу], работницы знают начальство. На данных предприятиях нет серьезной дистанции с начальством, которое еще по прежним лекалам «выросло на родном предприятии». Отметим, что из почти 60 кейсов проекта «женские» – единственные, где женщины занимают верхние управленческие позиции. Предприятия легпрома предоставляют женщинам редкий шанс добиться директорского кресла. По статистике, самая высокая занятость женщин-руководителей – в сфере бытового обслуживания (60%) и легкой промышленности (45%) [Итоговые ... 2004].

Здесь знакомое окружение, привычные трудовые ценности, предсказуемые и лояльные коллективы, устоявшиеся отношения с руководством. Тут не встретишь организованного протестного движения, велика роль неформального общения. Социологи говорят о тенденции персонификации трудовых отношений, разрешении конфликтов и споров вне формальных институтов [Климова 2003; Барсукова 2003: 7; Темницкий 2003]. Женские коммуникативные навыки активно задействуются даже при решении производственных проблем, подпитывая субкультуру поддержки и взаимовыручки. Паттерны взаимодействия на рабочем месте транслируются почти в неизменном виде, не являясь противоречивыми по своей сути: «...ну, женщины вроде начнут, поворчат, поворчат и все равно все сделают, все слушают и все выполняют задания» [мастер].

Здесь вместе отмечают женские и семейные праздники (8-е марта, Новый год), поздравляют работниц с днем рождения, патронируют своих пенсионеров. Перед нами консолидированная оргкультура традиционных предприятий. Ее не надо «выстраивать», вкладывать средства в ее разработку – она унаследована с советских времен. Управленческие приемы по поддержанию оргкультуры опираются на привычную кадровую работу, что помогает избежать риска нововведений и дополнительных расходов. Да и затратные реформы по созданию современной корпоративной культуры данным предприятиям малодоступны.

«Вот скажешь: “Девчонки, план не тянет, в субботу надо выйти”. Безотказно. Это не сверхурочно. Обращаюсь. Люди безотказные. ...И исполнительные, и помогут. Мне нравится у нас» [бригадир красильного цеха].

Просишь, чтобы побыстрее в течение смены ужались, без перерывов, задержались» [бригадир швейного цеха].

Безотказность – не только симптом безнадежности и вынужденности, как можно было бы интерпретировать, но и черта коллективистского трудового воспитания, часть рабочей культуры, основанной на совместном труде и солидарности. Схожая риторика присутствует в сравнительном исследовании венгерских швейных предприятий. Автор приходит к выводу, что наряду с отсутствием ясной стратегии менеджмента персонала на «старом» венгерском предприятии сохраняется патерналистский стиль коммунистического управления кадрами. Здесь не могут платить высокую зарплату и обеспечить прозрачную политику управления персоналом, но демонстрируют ответственность за своих рабочих. «Мы здесь семья», – говорит менеджер по персоналу венгерского предприятия [Frege 2000: 747].

Сохранение профессиональной идентичности

Женские отрасли остаются зонами рутинной малоквалифицированной занятости с большим количеством ручного труда. Они не требуют долговременного обучения и вложения в образовательный капитал. Процесс сегментации и дифференциации труда рабочих легкой и пищевой промышленности обстоятельно описан Г.А. Монусовой [Монусова 1998]. Наиболее многочисленная группа работников основного производства в легкой и пищевой промышленности – средне- и низкоквалифицированные рабочие 2–4 разряда. Стабильность коллективов обуславливает низкие расходы на повышение квалификации или дополнительное обучение. А так как оборудование на фабриках обновляется медленно, диверсификации производства нет, то статьи на переобучение персонала необременительны.

Ввиду разрушения былой системы профтехобразования предприятия вынуждены

самостоятельно заниматься подготовкой новичков, т.е. обучают и переобучают прямо на рабочем месте. Кейсы показывают, как предприятия выкручиваются за счет гендерных особенностей коллективов, как в женских коллективах передаются «естественные» навыки шитья от старших к младшим, от опытных – начинающим. Воспроизводство рабочей силы внутри предприятия малозатратно, что опять же помогает выживать.

Женские вакансии в целом не вызывают обеспокоенности руководства. Как свидетельствуют результаты проекта, региональные рынки очень ограничены в вакансиях для женщин среднего и старшего возраста. Их мало, они низкооплачиваемы, неравноценны и зачастую относятся к сфере неформального найма. Но даже в коллективах с низкой, если не сказать обесценивающей, самооценкой персонала, деквалификация не выглядит привлекательной стратегией. От встречи к встрече работницы говорили о том, что альтернатива одна – *«торговать на рынке»*. Руководство предприятий обращает это в свою пользу:

«Я считаю, что у нас замечательно работать. Потому что какие у нас были льготы на предприятии, они сохранились. Это же не работать на рынке!» [председатель профкома].

При изучении «работающих бедных» среди причин, удерживающих работников на «застывших» предприятиях, называется профессиональная самореализация: ее отметили 27% женщин и 44% мужчин [Радаев 2000: 31]. Возраст и стаж работы на предприятии оказывают отрицательное влияние на вероятность профессиональной мобильности работников [Мальцева 2005: 33]. Действительно, только на родных предприятиях пригодится профессиональный опыт работниц, неприменимый нигде более. Женщины имеют узкую специфическую квалификацию, основанную на отраслевых различиях, к примеру, вязальщицы. Владеющие универсальными профессиями мужчины (наладчики, электрики, слесари) больше востребованы за воротами фабрик и не так привязаны к специфике данного производства, как женщины. Вдобавок у мужчин, занятых на «женских» предприятиях, больше шансов овладеть новой специальностью, причем «сквозной», так как политика снижения производственных издержек приветствует совмещение профессий.

В ситуации, когда руководство предприятий нацелено на сохранение производства и поддержку ветшающего оборудования, высококвалифицированные рабочие-мужчины ценятся очень высоко. Гораздо выше женских профессий. Случается, даже искусственно поддерживается их численность. Мужские вакансии заполняются с трудом, и будет трудно найти *«хорошего»* работника-мужчину на освободившееся место на «женском» предприятии. Соответственно появляется инструмент манипуляции работниками. Наладчиков-мужчин не затрагивает проблема неполного рабочего дня и недели. В отличие от женщин-швей и вязальщиц их не переводят на 2/3 ставки при вынужденном простое, а оставляют на обслуживание машин, начисляют разнообразные формальные выплаты (капремонт оборудования и т.д.). Заработок наладчиков и механиков выше, чем у представителей основных профессиональных групп. Неравенство закреплено в квалификационной системе. Так, помощники мастера имеют высший 6-й разряд, у вязальщиц же «потолок» – 4-й разряд. Хотя работа помощника мастера считается мужской, на практике их обязанности успешно выполняют и женщины-вязальщицы, что особенно приветствуется в условиях сокращенной численности персонала и постоянной взаимозаменяемости. Как видим, сложное экономическое положение предприятий не ложится одинаковым бременем на весь коллектив, а решается за счет женщин-работниц. По мнению экспертов, низкая цена женской рабочей силы является одним из факторов, поддерживающих конкурентоспособность женщин на рынке труда [Феминизация... 2000: 28].

Тенденция перераспределения женских рабочих рук с сокращающегося производственного сектора в растущий сектор услуг для заводских работниц со стажем открыла лишь одну нишу – уличную торговлю. Доля занятых в профессиях торговли и сферы сервиса значительно выросла, но все-таки не за счет категорий рабочей силы, о которых идет речь в статье. Бывшие швеи не всегда могут претендовать даже на низовые позиции, к примеру, типично «женскую» работу уборщицей в офисе или торговом центре. Не только «анкетный»

возраст, но и такое свойство акторов рынка труда, как телесность, становится существенным фактором любого трудоустройства [Тартаковская 2001: 93]. Культурные нормы, требующие от соискателя рабочего места в сфере услуг определенного внешнего стандарта (молодость, привлекательность, ухоженность, здоровье), ведут к возрастной дискриминации женщин описываемой группы.

Заключение

Итак, мы ставили целью показать, как особенности притязаний и ожиданий женщин рабочего класса помогают предприятиям кризисной легкой промышленности сохраниться в условиях рынка. Статья затрагивает проблему функционирования дискриминационных практик и профессионально-отраслевой сегрегации по признаку пола. Модель трудовых отношений на описываемых «женских» предприятиях характеризуется значительным запасом инерции. Сохраняются традиционные методы управления, нет ломки сложившейся культуры управления трудовыми ресурсами. Исключительно исполнительский настрой женских коллективов подпитывает патерналистские ожидания и настроения. Здесь нет качественно новой рабочей силы, зато в избытке острое чувство социальной справедливости и ответственности. Все равны, все поровну – вот лейтмотив наших бесед с рабочими. Однако не стоит переоценивать влияние патернализма, представляя его единственной объяснительной моделью. Патерналистские отношения могут лишь дополнять отношения экономические, но не подменять их [Борисов 1997: 204].

«Женские» предприятия – это организации с низкой затратой на оплату труда, обучение и поддержание квалификации. Привычное содержание работы, удобный график, нормальный психологический климат удерживают женщин старших возрастов на традиционных производствах. Работницы со стажем, в свою очередь, обеспечивают необходимый уровень дисциплины, лояльности и квалификации. Тут крайне редки ситуации борьбы с технологической и трудовой дисциплиной, пьянством, хищениями. Конвейерная система работы даже курение делает проблематичным. Затраты на обучение персонала в основном касаются только новичков без специального образования, так как в условиях низкой привлекательности рабочих мест предприятия вынуждены вести наем «с улицы». Описываемые установки экономического поведения женщин-«вторых» работников в семье придают предприятиям депрессивных отраслей дополнительную устойчивость. Традиционные советские нормы культуры труда не препятствуют достижению успеха [Трудовые отношения... 2000: 96].

Приходится признать, что сегодня старые «женские» предприятия в значительной мере играют роль социальных предприятий. На данный момент это не столько прибыльный, сколько социально эффективный для местного сообщества бизнес. Возможно, в этом заключается их отличительная «своя логика трансформации». Социальные ориентиры в том числе видны из заявленных приоритетов руководства – это сохранение коллектива и предприятия как социальной единицы. Даже когда нет работы, ее стараются найти: убирают территорию, рабочее место, чистят машины, перебрасывают рабочих на другие участки. Перед нами относительно стабильные коллективы с устойчивой социальной организацией и стереотипами неконкурентного взаимодействия, без признаков расслоения. Классово однородные, социально сплоченные. Это ключевые личностные качества работниц, которые чутко улавливаются менеджментом и умело используются в работе, в практике различных подходов к мужской и женской рабочей силе. Условия занятости малочисленных высококвалифицированных работников–мужчин позволяют говорить об их ключевом положении на «женских» предприятиях.

Открытым остается вопрос о том, как долго сумеют удержаться на плаву те три провинциальных «женских» предприятия, о которых говорилось в статье. Старение коллективов уже актуализировало проблему омоложения кадров. Негативным внешним

фактором является общий структурный кризис легкой промышленности, которая хоть и сохраняет «дружественную женщинам» окраску, но была и остается периферийным сектором экономики.

Литература

- Балабанова Е.С. Особенности российской экономической ментальности // Мир России. 2001. Т. 10. № 3. С. 67–77. <http://ecsocman.edu.ru/mirros>
- Барсукова С.Ю. Формальное и неформальное трудоустройство: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия // Социологические исследования. 2003. № 7. С. 3–15. <http://ecsocman.edu.ru/socis>
- Баскакова М.Е. Равные возможности и гендерные стереотипы на рынке труда. М.: МЦГИ, 1998.
- Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью // Социологический журнал. 1999. № 1/2.
- Борисов В.Н. Патернализм в системе общественных отношений // Философия и культура. Сб. статей. Самара: Изд-во Самарск. ун-та, 1997.
- Жидкова Е. «Из той же мучки, да другие ручки»: мужчины и женщины на «женских» предприятиях // Практики управления персоналом на современных российских предприятиях / Под ред. В.И. Кабалиной. М.: ИСИТО, 2005.
- Исупова О. Недостаточно оплачиваемая работа: почему мы соглашаемся? // Социологические исследования. 2002. № 3. С. 62–72. <http://ecsocman.edu.ru/socis>
- Итоговые материалы конференции «Женщины – лидеры новой России» // Волга-Бизнес. 2004. № 2.
- Кесслер-Хэррис Э. Женский труд и социальный порядок // Антология гендерной теории. Сб. пер. / Сост. и комментарии Е. Гаповой, А. Усмановой. Минск: Пропилеи, 2000.
- Климова С. Персонификация или солидарность // Отечественные записки. 2003. № 3. http://magazines.russ.ru/oz/2003/3/2003_3_29-pr.html
- Козина И. Профессиональная сегрегация: роль гендерных стереотипов на рынке труда // Социологический журнал. 2002. № 3.
- Козловский В.В. Трудовые конфликты на предприятиях с иностранным участием // Трудовые отношения на предприятиях с иностранным участием. СПб.: Социологическое общ-во им. Ковалевского, 2000.
- Мальцева И.О. Гендерные различия в профессиональной мобильности и сегрегация на рынке труда: опыт российской экономики. М.: EERC, 2005.
- Мезенцева Е.Б. Гендерная экономика: теоретические подходы // Гендерный калейдоскоп / Под ред. М.М. Малышевой. М.: Academia, 2002. С. 310–331.
- Монусова Г.А. Промышленные рабочие в России: адаптация, дифференциация, мобильность // Социологический журнал. 1998. № 1/2.
- Озерникова Т.Г. Принуждение к труду и вынужденная мотивация в современной России // Интернет-конференция «Поиск эффективных институтов для России XXI века». 27 октября – 27 декабря 2003 г. <http://ecsocman.edu.ru>
- Радаев В.В. Работающие бедные: велик ли запас прочности // Экономическая социология. 2000. Т. 1. № 1. С. 25–36.
- Раковская О.А. Особенности становления профессиональной карьеры женщин // Гендерные аспекты социальной трансформации. Вып. 15. М.: ИСЭПН РАН, 1996.
- Роцин С. Женщины в сфере занятости и на рынке труда в российской экономике (эмпирические исследования гендерных различий трудового поведения на основе данных РМЭЗ) // Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики / Под ред. Е.Б. Мезенцевой. М.: ИСЭПН РАН – МЦГИ, 2002.
- Тартаковская И. Мужская работа, женская работа... // Рубеж. 2001. № 16–17. С. 87–101. <http://ecsocman.edu.ru/rubezh>

- Темницкий А.Л.* Отношение к труду молодых рабочих промышленных предприятий в советский и постсоветский периоды // Социологический журнал. 2003. № 4. <http://knowledge.isras.ru/sj/sj/sj4-03tem.html>
- Токсанбаева М.* О социальной уязвимости женщин // Вопросы экономики. 2000. № 3.
- Трудовые отношения на новом частном предприятии (социологический анализ данных трех исследований) / Отв. ред. А.Л. Темницкий. М.: Изд-во ИС РАН, 2000.
- Феминизация бедности в России: сборник докладов, подготовленных для Всемирного банка. М.: Весь мир, 2000.
- Хоткина З.А.* Женщина на рынке труда и просто на рынке // Права женщин в России: исследование реальной практики их соблюдения и массового сознания. Т. 1. М.: МФФ, 1998.
- Чекорина Н.И.* Регулирование оплаты труда. Гендерный аспект. <http://www.owl.ru/rights/discussion2004/2a02.htm>
- Яницкий О.* Риск-солидарности: российская версия // Интер. 2004. № 2–3.
- Ярошенко С.* Женская занятость в условиях гендерного и социального исключения // Социологический журнал. 2002. № 3. <http://www.nir.ru/sj/sj/sj3-02yar.html>
- Ярошенко С.* Локальные контексты глобальной проблемы феминизации бедности // Глобализация и гендерные отношения: вызовы для постсоветских стран: Сб. научных статей / Отв. ред. Л.Н. Попкова. Самара: Изд-во Самарск. ун-та, 2006.
- Ashwin S., Kozina I., Popova I., Zhidkova E.* Work Orientations and Employment Behaviour: Gender Differences? // Adapting to Russia's New Labour Market. Gender and Employment Behaviour / Ed. by S. Ashwin. L.: Routledge, 2006. P. 87–133.
- Collins Jane L.* Mapping a Global Labor Market. Gender and Skill in the Globalizing Garment Industry // Gender & Society. 2002. Vol. 16. No. 6. P. 921–940.
- Cotter David A., Hermsen J. M., Vanneman R.* Women's Work and Working Women. The Demand for Female Labor // Gender & Society. 2001. Vol. 15. No. 3. P. 429–452.
- Frege Carola M.* Post-Communist Workplace Relations in Hungary: Case Studies from the Clothing Industry // Work, Employment & Society. 2000. Vol. 14. No. 4. P. 743–755.
- Hakim C.* Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labor Market Careers // Work and Occupations. 2002. Vol. 29. No. 4. P. 428–459.
- Hakim C.* The Search for Equality // Work and Occupations. 2003. Vol. 30. No. 4. P. 401–411.
- Kay R.* Men in Contemporary Russia: the Fallen Heroes of the Post-Soviet Change? Aldershot, UK and Burlington, USA: Ashgate, 2006.
- Walby S.* Segregation in Employment in Social and Economic Theory // Walby S. (ed.). Gender Segregation at Work. Milton Keynes, Philadelphia: Open University Press, 1988.
- Yeandle S.* Variation and Flexibility: Key Characteristics of Female Labour // Sociology. 1982. Vol. 16. No. 3. P. 422–430.