

Ткач О.А.,
соискатель Европейского университета в Санкт-Петербурге

Заводская династия: воспроизводство и трансформация «советского» феномена в контексте современной промышленной корпорации

Статья посвящена изучению «советского» феномена заводской династии в современных условиях. В статье приводится обзор исторических и идеологических предпосылок формирования заводской династии в советском обществе. Проанализированы репрезентации потомственных рабочих в заводской многотиражке. На примере семейных историй рассматривается специфика воспроизводства заводской династии на уровне повседневности. Делается вывод о том, что на современном предприятии феномен заводской династии востребован и администрацией, и семьями как механизм успешной работы в рыночных условиях.

Введение

Любое заводское предприятие представляет собой корпорацию, которая не только выполняет производственно-экономические функции, но и образует многоуровневую социальную структуру с определенной иерархией и статусным порядком, а также является символом социальной общности. Одним из механизмов воспроизводства корпоративного социального порядка является феномен заводской династии, исследованию которого посвящена данная статья.

Рабочая, или заводская, династия – это семья, члены которой на протяжении нескольких поколений работают на одном предприятии в качестве наемных работников. На сегодняшний день и в публичном, и в академическом дискурсах рабочая династия считается рудиментом советского общества. Во-первых, это связано с тем, что устойчивое самовоспроизводство социальной группы заводских рабочих и, соответственно, рост числа рабочих династий на промышленных предприятиях приходится на период так называемой послевоенной модернизации советской индустриальной системы (1950-60-е гг.). Во-вторых, данный феномен представлял собой «проекцию коммунистической идеологии» (Каспэ И., Каспэ С., 2006: 29), а посему - официальное чествование потомственных рабочих, публикации о рабочих династиях и встречи заводчан с представителями этих семей были привычным элементом советской повседневности. Вместе с тем, трансформируясь и приобретая новые смыслы, феномен заводской династии существует и в постсоветском контексте. В исследовании меня заинтересовал вопрос о том, каким образом он воспроизводится и трансформируется на символическом (идеологическом), социально-экономическом (профессиональном, административном) и повседневном (семейном) уровнях в современных рыночных условиях.

Статья основана на материалах исследования одной из крупных промышленных корпораций Санкт-Петербурга.¹ Работа выполнена в традициях качественной методологии социологического исследования, включая применение дискурс-анализа официальных текстов – публикаций о рабочих династиях в заводской многотиражке – и биографического интервью с представителями заводских династий. В первой части статьи приводится краткий обзор социальных и идеологических предпосылок формирования рабочей династии в советском обществе. Далее представлены основные репрезентации потомственных рабочих в публикациях заводской многотиражки, символические воплощения рабочей династии на советском и современном предприятии. В следующей части на примере семейных историй рассматривается специфика воспроизводства заводской династии на уровне повседневности. В заключение приводятся основные выводы статьи.

Формирование феномена рабочей династии в советском обществе

История появления метафоры династии в советском официальном и повседневном языках вообще, и в производственной лексике, в частности, может быть реконструирована, исходя из нескольких социально-исторических и идеологических предпосылок. Во-первых, распространенная среди дореволюционных рабочих практика трудоустройства на предприятия по семейным и земляческим сетям (Hoffman D., 1994: 88; Ward C., 1994: 207; Маркевич А.М., Соколов А., 2005: 26) была важным каналом миграции из деревни и восходящей мобильности городе. Подобные семейные стратегии продолжали воспроизводиться с большей или меньшей интенсивностью и после 1917 года.

Во-вторых, предпосылки возникновения рабочей династии как идеологического проекта советского государства следует искать в официальной политике классового образования 1920-х гг., которую современные исследователи определяют как «приписывание к классу» (Фицпатрик Ш., 2001: 174-207)², и провозглашение потомственных, «чистокровных» рабочих ядром пролетариата. Практика «приписывания к классу» положила начало формированию так называемой «советской сословной системы». С начала 1930-х гг. она постепенно трансформировалась в корпоративную, при которой центрами образования и воспроизводства «сословного» статуса, а также распределения социально-экономических благ, являлись корпорации, в частности, промышленные предприятия (Ashwin S., 1999; Clark S., 1999; Teckenberg W., 1978; Журавлев С., Мухин М., 2004: 33-34, 195; Маркевич А., Соколов А., 2005: 112-113, 140, 325-326). Метафора династии, содержащая идеи унаследованного величия (господства) и достоинства, была востребована представителями заводских администраций в первые годы советской индустриализации как один из механизмов соз-

¹ Завод основан в 1801 году, и является одним из крупнейших в городе металлургическим и машиностроительным предприятием. В советский период завод находился в подчинении Минобороны, и был ориентирован на тракторное и танковое производства. В середине 1980-х гг. численность работников доходила до 40000 человек. В 1992 завод был преобразован в акционерное общество, и в настоящее время состоит из 15 дочерних обществ, на котором занято около 9 тыс. человек.

² Под «приписыванием к классу» понимается «зачисление» индивида в какой-либо социальный класс через апелляцию к социальному происхождению, по принципу «генеалогического наследования» классовой принадлежности.

дания института «знатных людей» завода, «рабочей аристократии» в противоположность аристократии дореволюционной (Lane Ch., 1981: 115). В этот период в производственном дискурсе начинает оформляться официально одобряемая, каноническая биография советского рабочего (Журавлёв С., 1997; Коткин С., 2001], а вместе с ней – образцовая, идеологически обоснованная генеалогия или история семьи работника, занятого на конкретном предприятии и «привязанного» к нему.

В послесталинский период поиски новых, нетоталитарных подходов к мотивации рабочих, решению проблемы текучести кадров³ приводят к внедрению на заводах «мягкой и скрытой формы» контроля⁴. Дискурс рабочей чести, почёты и славы, официально транслируемый представителями рабочих династий, можно рассматривать как один из способов такого «мягкого» способа повышения производственной дисциплины. Моральные и поведенческие образцы, которые приписывались представителям рабочих династий, имели в рамках корпорации статус эталонных.

В позднесоветском обществе «династическое» воспроизводство в семьях заводских рабочих стало рассматриваться как их официальная обязанность. В этот период издавалось большое количество (авто)биографий потомственных рабочих; о рабочих династиях снимались документальные и художественные фильмы; печатались статьи в заводских многотиражках и во всесоюзной прессе; на фабриках и заводах проводились ставшие традиционными «вечера династий», награждения «почётных династий завода». В 1971 году в Донецке состоялся Всесоюзный слёт рабочих династий (Династии, 1972). В 1970-80 гг. прославление рабочих династий как «элиты рабочего класса» достигло масштабов инициированного «сверху» «династийного движения». Рассмотрим, каким образом с помощью текстовых репрезентаций рабочих династий корпоративный порядок воспроизводится на символическом уровне.

Репрезентации трудовых династий в официальных заводских текстах: от «трудовой аристократии» к «музейным экспонатам»

На советском предприятии представители рабочих династий обладали высоким символическим статусом, официально репрезентированным в заводской многотиражке и других документах. «Классическая» публикация, посвященная рабочей династии, выстраивается как изложение последовательно следующих друг за другом биографий представителей нескольких поколений династии, вписанных в официальную версию истории предприятия и советской истории в целом. Рассказы о рабочих династиях «переводили» классовую идеологию, провозглашенную в СССР, на локальный уровень отдельного предприятия. Как

³ Проблема текучести кадров в рамках трудовой политики хрущёвского периода стала центральной. К 1956 г. текучесть кадров на советских предприятиях достигла колоссальных масштабов. В среднем в указанном году каждый третий советский рабочий добровольно или вследствие увольнения сменил место работы, что составило двенадцатипроцентный прирост текучести по сравнению с двумя предыдущими годами (Filtzer D., 1992: 47).

⁴ Мягкость, скрытость, неузнаваемость символического принуждения состоят в том, что отношения зависимости маскируются «покровом» морали (Бурдые П., 2001: 264). Маскировка подавления индивидов осуществляется идеологическим аппаратом. Скрытая репрессивность идеологического аппарата обнаруживается в насаждении общественных правил, норм и добродетелей через систему символов и репрезентаций (Althusser L., 1997: 24-29).

правило, в каждой статье можно выделить стандартный набор эпизодов и тем. Я остановлюсь на двух из них, формировавших элементы корпоративного порядка: репрезентация образцовой трудовой морали и дисциплины в среде потомственных заводчан; а также наследственной «привязанности» династической семьи к заводу.

Во-первых, согласно исследуемым материалам, рабочее происхождение, - признак не только классовой чистоты и элитарности ее обладателей, но их «трудового аристократизма». В рассказах о рабочих династиях конструировались представления о «рабочей чести», «долге», а потомственные рабочие рассматривались как репрезентанты трудовой морали, наиболее дисциплинированные и высококвалифицированные работники. Представители рабочих династий аккумулируют, «наследуют» и «передают» из поколения в поколения исключительные и образцовые для других заводчан профессиональные и трудовые качества. Например, в следующем отрывке рассказывается о династии заводских рационализаторов:

Борис Георгиевич постоянно видел, как отец, известный рационализатор, совершенствует какой-либо прибор или упрощает операцию, придумывает что-то новое, необычное. И он решил попробовать. Получилось! Сейчас на счету у Б.Абрамова уже около 70 рационализаторских предложений, экономический эффект которых составил более 50000 рублей («Кировец», 6 января, 1978, С.3)

Во-вторых – и это также демонстрирует приведенная цитата, в опубликованных рассказах о рабочих династиях стирается четкая граница между «домом» и «работой/заводом». Происходит дискурсивное «осемейнивание» заводского коллектива, отождествляются производственные и семейные отношения и статусы. Так жизнь рабочей семьи фактически замыкается на предприятии, формируется многопоколенная привязанность рабочих к заводу, «унаследованный» корпоративный патриотизм. В следующем отрывке также отражена предзаданность продолжения династии, а завод описывается как универсальное пространство семейного общения:

Первым поступил на [завод] старший сын - Владимир. Быстро и хорошо освоил слесарное дело. За ним пришли сюда Геннадий и Анатолий - тоже унаследовали профессию отца. Так все четверо Красновых стали трудиться в одном цехе, на одном участке. А примером им во всём, в работе, на заводе, поведении в быту, является их отец («Кировец», бмая, 1966, С.2).

Таким образом, прославление советских рабочих династий может быть концептуализировано не только как метод контроля текучести заводских кадров, но и воспроизводства и пополнения персонала из заводской среды.

В ходе реструктуризации предприятия в начале 1990-х гг. выполнение советского госзаказа начинает нарушаться – допускаются и оправдываются уход потомственных рабочих с завода, вариативность их профессиональных траекторий. Крушение социальной сферы вызвало частичное разрушение идеологии и практики воспроизводства рабочих династий в 1992-98 гг. Постепенно, с налаживанием производства, начинаются попытки возобновления корпоративного строительства с использованием проверенных заводских традиций и институ-

тов для достижения управленческих целей. Современные российские исследователи установили, что чем выше ориентация менеджмента успешных предприятий на создание корпоративной солидарности, тем активнее поддерживается престиж современных поколений династий. В свою очередь на предприятиях, не имеющих достаточных экономических ресурсов и нацеленных на выживание, рабочие династии презентуются как элемент заводского прошлого (Становление, 2004). В случае исследуемого мною предприятия, администрация использует обе указанные стратегии. Символический статус династии сохраняется на современном предприятии, представители рабочих династий презентуются как «элита» заводского коллектива, благодаря которой предприятие успешно пережило период реструктуризации:

Существование такой династии на заводе свидетельствует о благополучии производства, это своего рода «хороший знак» предприятия. Маловероятно, что традиции рабочих поколений сохраняются в цехе, который живет от заказа к заказу и ждет «у моря погоды» («Кировец», 23 августа, 2001, С.4)

В настоящее время старые механизмы контроля персонала с помощью «идеологии рабочей чести» позволяют адаптировать новую рыночную идеологию выживания, экономической стабильности и роста к ожиданиям коллектива, в основном сформировавшегося за заводе в советский период. Вместе с тем, официальные публикации о рабочих династиях отражают две основные тенденции. Среди них начинают преобладать повествования об «административных династиях», династиях руководителей. Именно «наследование» принадлежности к заводу в среде высокообразованных специалистов и менеджеров рассматривается как возможность для аккумуляции и воспроизводства новых, современных капиталов заводского персонала, необходимых для рыночного успеха предприятия. В то время как рассказы о советских рабочих династиях вытесняются в музейное и архивное пространства культурной памяти⁵, вписываются в заводскую историю, становясь символом традиций и преемственности поколений в заводской среде. Вместе с тем, заводская династия продолжает воспроизводиться, в том числе и на уровне повседневности. На примере самых младших поколений династий, пришедших на завод, продемонстрируем возможные траектории династического воспроизводства в контексте современной корпорации.

Современное поколение заводской династии: возможные сценарии трудоустройства

На современном этапе конструируется несколько основных сценариев формирования и воспроизводства заводских династий, которые отражены в семейных историях, рассказанных информантами. В данной статье я остановлюсь

⁵ Культурная память характеризуется определенной дистанцией от повседневности, номинируя определенное событие или феномен как «прошлое». Архивирование информации – один из модусов существования культурной памяти (Assmann J., 1995: 129-130).

лишь на этапе прихода на завод после реструктуризации самых молодых поколений семей.⁶

Первый вариант – трудоустройство представителя третьего поколения династии, официально признанной на заводе, в качестве инженера в экспортном отделе. Его индивидуальный карьерный проект оказывается возможным лишь благодаря тем образовательным стратегиям, которые пытаются реализовать в семье родители – менеджеры среднего звена. Сожалея о том, что сами в свое время не получили высшего образования, они направляют свои усилия на то, чтобы его получили дети. Образование рассматривается ими как культурный капитал, позволяющий найти хорошую работу на заводе и не потерять ее, тогда как в советский период для успешной карьеры на предприятии существовали и другие механизмы: партийная принадлежность, участие в общественной работе и проч. Вспоминает отец молодого представителя династии:

Как говорил (мне) один ветеран, с отцом воевал вместе, «Сережа, держись за трубу, всё будет нормально». Это за нашу, за прокатную для мартеновских печей.

В настоящее время информант транслирует сыну иную заповедь, отражающую не идеологически сконструированное представление о «заводе-семье», а значимость индивидуализированных стратегий для карьерного продвижения:

...я сыну и внушаю: твоё руководство должно знать, что ты им нужен, что без тебя ими будет плохо. Если так будешь работать, значит, очень хорошо. Тебя будут ценить и уважать. А остальное всё придёт материальное со временем.

Второй возможный сценарий прихода на завод молодого поколения – воспроизводство трудовой династии, не имевшей прежде официального признания и экономических вознаграждений. По словам представительницы второго поколения династии (50 лет, нагрывальщица металла),

А дед диспетчером был, кажется, 70-ый цех. Всю жизнь проработали на одном месте. После войны как устроились и пахали. И квартиры... Хоть бы однокомнатную какую дали.

Сын информантки приходит на завод за неимением другого выбора, нежеланием его искать. Не получив высшего образования и вернувшись из армии, он фактически вынужден устроиться в заводскую охрану по совету матери. Молодой человек рассказывает:

Долго решал, идти работать куда. /.../ Тут мать предложила: «Иди, сходи на...завод в охрану, посмотри, если понравится, устроишься». Сходил, посмотрел, понравилось, устроился.

Занимая высокий символический ранг на предприятии, представители рабочих династий не встречают препятствий при трудоустройстве на те или иные должности. В рассмотренном выше случае семья «по умолчанию» использует «заработанный» ранее капитал старших представителей династии для трудоустройства сына/внука, не приложившего индивидуальных усилий.

⁶ В данной статье использованы материалы биографических интервью с представителями двух трехпоколенных заводских династий.

На современном предприятии возможен еще один сценарий трудоустройства – «наследование» профессии. В этом случае рабочая династия компенсирует разрушенный в постсоветский период институт наставничества. Тем самым идеология профессиональной преемственности и «рабочей чести» маскирует прагматические стратегии заводской администрации – корпоративное воспроизводство редких рабочих специальностей. Приведем отрывок из интервью со специалистом по подбору персонала завода:

Вот у нас цех 342, там мужик один карусельщиком работает. Как-то нам позвонила В.: «Там придет сынок, такая-то фамилия, пропустите, мы его возьмем учеником карусельщика, его отец будет учить». А сейчас никому не нужно учить никого. Учить – это они поучатся две недели и убегают. Заводу – убытки. А тут папа – сын: «Я тебе уйду!». Так они большие держатся.

Таким образом, на уровне повседневности династия может выступать механизмом воспроизводства профессиональных групп, а также пополнения административных и руководящих должностей «проверенными» представителями заводских семей. Для самой семьи принадлежность к династии становится ресурсом трудоустройства на предприятие, которое становится более успешным в зависимости от индивидуальных усилий представителей разных поколений.

Заключение

Феномен советской рабочей династии, возникший в период сталинской индустриализации, конструировался как на уровне официальной идеологии, так и повседневных стратегий представителей заводских администраций и самих рабочих. Исследование официальных репрезентаций рабочих династий в заводской многотиражке демонстрирует, что в отличие от монолитного советского дискурса о династиях, его современная версия представляется гораздо более многоплановой, рассчитанной на широкий круг реципиентов: партнеров предприятия и инвесторов, заводских ветеранов и других работников, специалистов и администрации. Заводская династия репрезентируется как символ жизнеспособности предприятия. Ритуальная ретрансляция семейных биографий, связанных с историей завода, формирует представления о преемственности «старых» кодов рабочей чести и почета. Рассказы о династиях менеджеров среднего и высшего звена репрезентируют новый образ заводского работника: не токаря в грязной робе, а одетого с иголки, образованного и профессионально грамотного специалиста, представителя среднего класса. Таким образом, происходит «размывание» идеологии советской корпорации как единого сплоченного коллектива и формирование многоуровневого, многоукладного корпоративного порядка.

Тема династий вытесняется в сферу культурной памяти, становится менее политизированной, сегодня она, в основном, связана с дебатами о воспроизводстве заводской профессии, повышении квалификации, трудоустройстве на хорошее место работы. На современном предприятии институт заводской династии востребован и администрацией, и самими семьями как механизм выживания, адаптации и успешной работы в рыночных условиях. Ослабление корпорации как единого сплоченного коллектива требует от представителей и со-

ветских, и современных поколений династий дополнительных индивидуальных усилий для выгодной конвертации своего символического статуса на предприятии в профессионально-экономический.

Список литературы

Бурдые П. Практический смысл. СПб., Алетейя, 2001.

Династии, возвеличенные трудом. Публицистический отчет о первой всесоюзной встрече трудовых династий рабочего класса и колхозного крестьянства, состоявшейся в октябре 1971 г. в г. Донецке. Донецк, Донбасс, 1972.

Журавлёв С. Феномен “Истории фабрик и заводов”. Горьковское начинание в контексте эпохи 1930-х гг. М., Институт российской истории РАН, 1997.

Журавлев С., Мухин М. «Крепость социализма»: Повседневность и мотивация труда на советском предприятии, 1928-1938 гг. М., РОССПЭН, 2004.

Каспэ И., Каспэ С. Поле битвы – страна. Nation-building и наши нэйшнбилдеры // Неприкосновенный запас. №6, 2006. С.15-32.

Коткин С. Говорить по-большевистски // Американская русистика: вехи историографии последних лет. Советский период: Антология. Самара, Изд-во “Самарский университет”, 2001. С.250-328.

Маркевич А.М., Соколов А.К. «Магнитка близ Садового кольца»: Стимулы к работе на Московском заводе «Серп и молот», 1883-2001 гг. М., РОССПЭН, 2005.

Становление трудовых отношений в постсоветской России. М.: Академический проект, 2004.

Фицпатрик Ш. “Приписывание к классу” как система социальной идентификации // Американская русистика: вехи историографии последних лет. Советский период: Антология. Самара, Изд-во “Самарский университет”, 2001. С.174-207.

Altusser L. The Reproduction of Working-Class Exploitation in Capitalist Democracies // E.Etzioni-Halevy (ed.). Classes and Elites in Democracy and Democratization. A Collection of Readings. New York and London, Garland Publishing, Inc, 1997. pp.24-29.

Ashwin S. Russian Worker: The Anatomy of Patience. Manchester, Manchester University Press, 1999.

Assmann J. Collective Memory and Cultural Identity // New German Critique. No.65, 1995. P.125-133.

Clark S. The Formation of a Labour Market in Russia. Cheltenham, Edward Edgar, 1999.

Filtzer D. Soviet Workers and De-Stalinization: the Consolidation of the Modern System of Soviet Production Relations, 1963-1964. Cambridge, Cambridge University Press, 1992.

Hoffman D. Peasant Metropolis. Social Identities in Moscow, 1929-1941. Ithaca and London, Cornell University Press, 1994.

Lane Ch. The Rites of Rulers. Ritual in Industrial Society - The Soviet Case. Cambridge, Cambridge University Press, 1981.

Teckenberg W. Labour Turnover and Job Satisfaction: Indicators of Industrial Conflict in the USSR // Soviet Studies 30, No.2, 1978. P.193-211.

Ward C. Languages of Trade or a Language of Class? Work Culture in Russian Cotton Mills in the 1920s // L.Siegelbaum and R.Suny (eds.). Making Workers Soviet: Power, Class, and Identity. Ithaca, Cornell University Press, 1994.