

**ШЕРШЕНЕВА Е.Л., ФЕЛЬДХОФФ Ю. КУЛЬТУРА ТРУДА В ПРОЦЕССЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ: ОПЫТ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ РОССИИ. СПБ: ПЕТРОПОЛИС, 1999. – 127 с.**

Книга Е.Л. Шершневой и Ю. Фельдхоффа будет интересна специалистам в области социологии труда и всем тем, кого интересуют проблемы обыденного поведения россиян. Она является образцом профессионального описания эмпирического исследования, содержащего все необходимые элементы – от исходных концептов до подробных характеристик объекта исследования. Книга свободна от идеологической заданности. В качестве альтернативы ценностно-идеологическому подходу авторы предлагают культурологический анализ. Его исходная гипотеза состоит в том, 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 (с. 13-14). В связи с этим ставится задача выявить личные, институциональные и организационные предпосылки взаимной адаптации культуры труда и рыночных реформ (с. 14).

Авторы обращают внимание на обстоятельство, которое игнорируют многие социологи, изучающие адаптацию россиян к рынку: выживают только те институциональные и организационные решения, которые успешно вписываются в культурный контекст. В противном случае политические и организационно-экономические решения с необходимостью приводят к эффекту квазипреобразований: квазирынку, квазипартиям, квазипарламенту, и пр. Любопытно, что косвенное подтверждение этому мы находим в обыденном словоупотреблении. Филологи обращают внимание на появление в разговорной речи выражения "как бы", которое утверждает фундаментальность сомнения в реальности окружающего мира [1].

Утверждая, что обществоведы "не до конца" осмыслили социальный опыт России в сфере труда, Е.Л. Шершенева и Ю. Фельдхофф предлагают следующие направления исследований: 1) определение элементов культуры труда, детерминированных традиционной дореволюционной российской культурой, с одной стороны, и сформированных под влиянием советской системы организации труда – с другой. Они полагают, что в результате можно будет вычленить устойчивое ядро национальной культуры труда; 2) выяснение того, стала ли люмпенизация, о которой пишут российские социологи, культурным феноменом в сфере труда, или это ситуационное явление, связанное с крахом советской системы; 3) анализ влияния русской общины на индустриальную культуру труда, сравнение ее с японской общинной культурой для рассмотрения применимости у нас японского опыта; 4) анализ характера и степени влияния рыночных реформ западного типа на сегодняшнюю культуру труда, чтобы определить, можем ли мы заимствовать образцы капиталистических трудовых отношений (с. 16). Последнюю задачу и решают авторы в своем исследовании.

Культуру авторы понимают как "взаимозависимость духовных продуктов человеческой деятельности и специфических паттернов социальных отношений" (с. 31). Такое понимание ориентирует исследователей на изучение культурных переменных, связанных с нормативными правилами и социальными отношениями в сфере труда. Соответственно, задача исследования формулируется в духе М. Вебера как изучение соотношения и взаимовлияния традиционной и традиционной экономической этики и практической рациональной этики, в которой преобладает рациональный расчет выгоды, соотносящей цели и средства (с. 32). Базовая разница между традиционным и рационально-капиталистическим типами организации заключается в том, что в первом случае

имеет место преимущественная ориентация на ценности и авторитеты, а во втором – на индивидуальный интерес и инструментальную рациональность (соотнесение целей, средств, результатов). Подчеркивается, что индивидуалистический способ действия базируется на восприятии индивидуальности как самостоятельной ценности и невысокой значимости коллективных идентификаций. Авторы исходят из идеи Вебера о наследовании паттернов действия и дистанцируются от гипотезы о возможности внезапного и всеобъемлющего переворота в организациях.

Чрезвычайно интересны предлагаемые в книге категории анализа традиционных и рационально-капиталистических трудовых отношений, сконструированные на базе типовых переменных действия Т. Парсонса (с. 36-38). Это одна из первых попыток операционализации типовых переменных, доведенная до логического конца, то есть до применения в эмпирическом исследовании. Поэтому важно проследить, как работают эти категории "в поле".

Объектами эмпирического исследования стали три российских промышленных предприятия разных форм собственности, как вновь созданные, так и функционирующие задолго до начала реформ, имеющие национальный и интернациональный капитал. Данные предприятия удачно репрезентировали три различных стратегии индивидуальной и институциональной адаптации к рыночным условиям.

Целью эмпирического исследования была попытка идентификации существующих нормативных регуляторов социально-трудовых отношений как более или менее традиционных или, наоборот, рационально-капиталистических, и изучение вклада смешанных паттернов нормативного регулирования и социальных отношений в развитие процесса преобразований.

Прежде всего Е.Л. Шершенева и Ю. Фельдхофф обращают внимание на устойчивый эмоциональный характер межличностных отношений на обследованных предприятиях. Чем интенсивнее межличностное общение и сильнее эмоциональные связи, тем выше оценивают респонденты свой коллектив. Отношения в коллективе напоминают семейные, родственные. В описаниях коллектива почти невозможно встретить указания на индивидуальные характеристики и статусы. С точки зрения авторов, этим российские предприятия отличаются от западных, где не обнаружено феномена неформальных групп. Ценностью для западных рабочих являются только межличностные отношения, описываемые вне группового контекста (с. 58-59).

На обследованных предприятиях авторы обнаружили нормативные паттерны *взаимоподдержки*, основанные на коммуналистских нормах. При этом поддержка базировалась не на рациональном осознании общности интересов, как в случае солидарных действий работников на капиталистических предприятиях западного типа, а на эмоциональных связях, основанных на факте принадлежности человека к коллективу. К. Касьянова, опираясь на сравнительный анализ данных теста ММРІ, характеризует этот феномен как "диффузность общения": "Мы плохо переносим отношения, в которых большое место занимает принцип конкретного (функционального) общения. И напротив, хорошо чувствуем себя в группе, которая "лезет" в наши личные дела, копается в наших взглядах и мотивах, формирует нашу личность... Они не дадут мне пропасть, они не могут этого сделать, не имеют права. Никакой соцстрах нигде и никогда не обеспечит человеку той уверенности и свободы, какую дает ему поддержка группы диффузного типа" [2]. Другое дело, что такие отношения неоднозначно влияют на производительность труда: там, где группа должна решать задачи, связанные с поиском, требующие ненормативной активности, она может быть эффективна. Но на предприятиях с жестким разделением труда и рутинными функциями товарищеские отношения часто не только не стимулируют высокую производительность, но тормозят ее. Социологи, исследовавшие трудовые отношения во времена заката социализма, отмечали, что в рабочее время решались бытовые проблемы, организовывались собрания, спортивные мероприятия и пр. Всеяческие ухищрения начальства, призванные повысить производительность труда, наталки-

вались на систему ограничивающих ее неформальных норм [3]. Эту же закономерность заметили и авторы исследования на тех предприятиях, которые, несмотря на экономические трудности, старались сохранить традиционные отношения.

Еще одно весьма точное наблюдение Е. Шершеневой и Ю. Фельдхоффа касается особенностей конкурентных отношений в трудовых коллективах. Они отмечают, что соревновательные отношения не проявляются внутри коллективов, конкуренция скорее характерна для взаимодействия между коллективами на предприятии (например, между цехами) (с. 63). Авторы приходят к выводу, что работники отказываются от конкурентной борьбы, и, соответственно, от личной экономической выгоды ради эмоционального общения и взаимопомощи. Это не означает, что они не осознают своих личных экономических интересов. Никто не хочет "обрабатывать" новичков или нерадивых. Но ценность эмоционального общения и взаимной поддержки оказывается важнее непосредственного материального выигрыша (с. 63-64). Из материалов исследования неясно, как на обследованном предприятии стимулируется индивидуальная трудовая активность. Можно предположить, что индивидуальный выигрыш не настолько велик, чтобы работник пренебрег отношениями ради денег, поскольку отношения – это тоже капитал, особенно если учесть, что на социальную поддержку со стороны государства и администрации предприятия мало кто может сегодня рассчитывать.

Эмоциональные персонифицированные отношения, как замечают авторы, характерны и для иерархических взаимодействий – между руководителями и подчиненными. Руководитель – тоже член коллектива. От него ждут заботы о профессиональном росте, повышении зарплаты, психологическом самочувствии подчиненных. Особая функция руководителя – защита "своих" от опасностей "извне". Авторы делают вывод, что формальные обязанности руководителя детерминированы традиционалистскими обязательствами (с. 70). Это автоматически расширяет рамки реальной власти руководителя, создает возможность произвола. Так складывается система персональной зависимости, которая препятствует формированию солидарности работников в отношениях с администрацией (с. 75-76).

Не обеспечивают защиту коллективных интересов работников и профсоюзные организации. Их роль, как отмечается в книге, сводится к социально-бытовому обслуживанию работников, в значительной части за счет средств предприятия. Естественно, взамен администрация может рассчитывать на лояльность профсоюза, в частности, при заключении коллективного договора. Авторы делают вывод, что из-за отсутствия солидарности рабочих и развитых договорных отношений с администрацией профсоюз не может выполнять функции института, представляющего интересы работников при регулировании трудовых отношений (с. 82). Здесь стоит заметить, что в число обследованных не попали предприятия, на которых действуют альтернативные профсоюзы (что неудивительно: реальные независимые профсоюзные организации пока удалось создать немногим группам работников – в первую очередь транспортникам и шахтерам).

Частые на советских предприятиях случаи нарушений Коллективного договора и формальных правил объяснялись несовершенством планирования. Что же сейчас мешает руководству оформить в договорном порядке любую систему, применяемую на практике (например, гибкий график работы)? Е.Л. Шершенева и Ю. Фельдхофф полагают, что любые договорные отношения подрывают персональную зависимость, которая является традиционным элементом кадровой политики. Стратегии руководства сочетаются с традиционалистскими нормами трудового поведения работников, которые противоречат их экономическим интересам, но сохраняют им "спокойную жизнь". Сохранение и воспроизводство традиционных норм и правил приводит к закономерному итогу – деградации предприятия, которое неспособно выдержать

рыночную конкуренцию (с. 88-89). Такая ситуация сложилась на первом объекте исследования – в СКБ.

Авторы отмечают, что привычка к "спокойной жизни" в рамках традиционных трудовых отношений настолько сильна, что на втором обследованном предприятии – русско-германском СП – пришлось нанимать новых рабочих вместо тех, которых первоначально стали было переводить с базового производства. И здесь новые рабочие стали форсировать переход на формальные трудовые отношения. Почему? Одной из причин такого поведения Е.Л. Шершенева и Ю. Фельдхофф считают разрушение *коллектива* – вновь пришедших было много, они пришли "с улицы", и каждый подписывал индивидуальный контракт на год, ориентируясь прежде всего на заработок. Руководители среднего звена пытались поддержать традиционную организацию, чтобы, как и прежде, сохранить свое личное влияние, но безуспешно: "новые" не идентифицировали себя с предприятием и не старались вести себя "как принято" (с. 98). Именно здесь Е.Л. Шершенева и Ю. Фельдхофф заметили зачатки солидарного поведения: как только работники осознали, что договорные отношения, в отличие от патерналистских привилегий, относятся к эгалитарным нормам, они поняли, что лучше их отстаивать сообща. На СП конфликт между традиционализмом и рационализмом был особенно острым, потому что ни одно из влияний не было достаточно сильным для доминирования. Тот факт, что работники, не принимающие новшества, не склонны уходить с предприятия, а пытаются во что бы то ни стало сохранить традиционные отношения, основанные на взаимно-личных обязательствах, делает актуальной проблему кадровой политики на реформируемых производствах (с. 121).

Третье предприятие было частным, созданным "с нуля" одним человеком. Здесь имело место сочетание новых рациональных практик (учет рабочими в своей повседневной практике рыночных условий, таких как конъюнктура, цены на сырье, стоимость труда, и др.) с традиционным отказом от формализованных правил, коллективизмом и патернализмом. Последние, впрочем, трансформировались: исчезла персональная зависимость, функционально-ролевые отношения отделились в сознании и поведении работников от личных. Капиталистическая рациональность не вошла в противоречие с коммуналистическими ценностями, напротив: отношения "большой семьи" стимулируют сверхнормативную активность (с. 122). Социальная организация здесь не была похожа на идеальные типы традиционной и рационально капиталистической организации, но трудовые отношения в наибольшей степени соответствовали российским рыночным условиям.

В заключение авторы делают вывод о том, что рабочая сила в России в настоящее время не является гомогенной. Своя субкультура труда существует на каждом предприятии. Но каждая из этих субкультур следует одной из двух тенденций: в русле первой воспроизводятся традиционные отношения и стиль жизни, препятствуя тем самым развитию рыночных отношений; вторая принимает и развивает рыночные отношения с их целенаправленностью и рациональностью. Возникают и некие симбиозы, как на последнем из трех обследованных предприятий. Здесь, по мнению авторов, предпринимателю удалось найти оптимальное сочетание рациональных и традиционных социальных институтов. Последние, впрочем, претерпели значительную трансформацию. Исчезла персональная зависимость, и функционально-ролевые отношения отделились от личностных, но сохранились отношения взаимного доверия и патернализм, принцип отказа от формализованных правил (с. 123). Стоит заметить, что это СП – сравнительно небольшое (100 человек) предприятие, выпускающее мебель. Ясно, что симбиоз традиционной и рыночной культуры труда на больших предприятиях с высокоспециализированным и квалифицированным трудом должен выглядеть как-то иначе, если он в принципе там возможен. Это задача для новых исследований.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Руднев В.П.* Словарь культуры XX века. М., 1997. С. 123.
2. *Касьянова К.* К вопросу о русском национальном характере. М., 1991. С. 253.
3. *Прусс И.В.* Общество трудовых коллективов // Знание–сила. 1993. № 9. С. 49-58.

*С.Г. Климова*

кандидат философских наук,  
старший научный сотрудник Института социологии РАН