

ТРУДОВАЯ КУЛЬТУРА В ПРОЦЕССЕ ТРАНСФОРМАЦИИ *

В отечественной социологии, некогда повально увлекавшейся изучением отношения самых разных категорий работников к своему труду, в постсоветский период эта тема превратилась в своего рода символ старомодности. Поскольку, по моему мнению, интересные работы появляются чаще всего у авторов, игнорирующих моду и идущих против ее течения, то книга российского социолога Елены Шершневой и ее немецкого коллеги Юргена Фельдхофа привлекла мое внимание уже своим названием: «Культура труда в трансформационном процессе. Эмпирическое исследование на российских промышленных предприятиях».

В формулировании темы исследования привлекает и отказ от ставшего сомнительным даже для самых оптимистичных либералов понятия «переходного периода», который предполагает как минимум более или менее четко очерченную траекторию движения к некоторому новому типу общества. Разложение во всех сферах общественной жизни России, наблюдаемое на протяжении всего последнего десятилетия, никак нельзя обозначить как «переход». Понятие «трансформации», допускающее изменение качества без четко определенного вектора изменений, представляется гораздо более точным.

Достоинством работы является попытка совместить пилотажное эмпирическое исследование с основательным обзором научной литературы, посвященной проблемам культуры. Примечательно, что вопреки складывающейся традиции игнорирования багажа советского обществоведения авторы опираются на исследования не только западных, но и советских философов и социологов. В результате цитаты из интервью с работниками предприятий логично ложатся на логически стройный теоретический фундамент, вплетающийся в рамки отечественной и евро-американской традиции.

Авторы предприняли анализ трансформации труда на российских предприятиях через призму культуры. В их подходе четко прослеживается влияние веберовской парадигмы. Исходная посылка исследования состояла в том, что во-первых, культура труда здесь сформировалась, еще в процессе дореволюционного развития страны, во-вторых, этот процесс был продолжен в условиях советской системы, в-третьих, заметную роль в ней играют элементы, заимствованные из западной экономической культуры. В качестве ключевой проблемы современной России авторы рассматривают «напряжение», возникающее между преимущественно традиционной культурой труда и капиталистическими рыночными реформами российской экономики. Попытки заменить «советскую трудовую культуру» «рыночной культурой» могут, по их мнению, вести в тупик, так как официально провозглашенные рыночные нормы и ценности не усвоены рабочими и в повседневной жизни сосуществуют с традици-

* Shershneva E., Feldhoff J. *The Culture of Labour in the Transformation Process. Empirical Studies in Russian Industrial Enterprises*. Frankfurt am Main; Berlin; Bern; New York; Paris; Wien: Peter Lang, 1998. 129 p.

онными ценностями и нормами. В результате новые рыночные институты воспроизводят традиционные социальные отношения и формируют так называемый «квази рынок».

В фокусе исследования находится социальная организация промышленного предприятия. Опираясь на труды М. Вебера, К. Поланьи и Ф. Тенниса, авторы книги конструируют идеальные типы традиционной и рационально-капиталистической организации. Эмпирическое исследование, проведенное на трех петербургских предприятиях с помощью качественных методов, имело целью сравнить реальное положение на этих российских предприятиях со сконструированными идеальными типами. В результате авторы приходят к выводу, что реальная работа организована в основном в соответствии с принципами традиционной организации, в то время как формальная организация создана в соответствии с принципами рациональной бюрократии.

Три исследованных предприятия, по мнению авторов, демонстрируют три различные стратегии адаптации к рынку. Государственное предприятие игнорирует давление рынка и стремится усилить традиционную организацию труда. Частное предприятие с участием иностранного инвестора демонстрирует стремление к реорганизации по западным образцам: повышает требования к качеству выпускаемой продукции, уделяет большое внимание рационализации и формализации трудовых отношений на основе трудового контракта. Третье предприятие, тоже частное, довольно успешно интегрирует традиционные и рационально-капиталистические методы организации.

Вполне соглашаясь с наблюдениями авторов рецензируемой книги, можно предложить взглянуть на проблему и с другой стороны. Тогда в основе объяснительной модели будут лежать не столько инерционная по своей природе культура, сколько квазиреформы, обусловленные социальными интересами прорабов «глубоких экономических реформ». Формируемые в результате этих реформ социально-экономические структуры отражают сущностные характеристики номенклатурного капитализма и совершенно закономерно воспроизводят в новых условиях традиционную советскую трудовую культуру, вполне адекватную социальной организации большинства постсоветских промышленных предприятий.

Тормозящее рыночную трансформацию общества влияние традиционной культуры действительно имеет место. С этим трудно не согласиться. Однако оно в данный момент наблюдается в основном только в новом секторе мелкого бизнеса. Именно здесь мы видим причудливое сосуществование ростков «духа капитализма», четко проявляющихся в деятельности мелких предпринимателей, и традиционной российско-советской культуры, воспроизводящей пассивные способы выживания.

Хотя не со всеми выводами авторов книги можно согласиться, в целом работа удалась. Она провоцирует размышления, а это, на мой взгляд, главная функция научной книги: не давать готовые ответы для их пассивного запоминания, а толкать к дальнейшему поиску.