
ПРОМЫШЛЕННЫЙ ПАТЕРНАЛИЗМ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЙ

П.В. Романов

В статье рассматриваются особенности развития и функционирования патернализма как особой практики управления, основанной на системе взаимных ожиданий и действий со стороны менеджмента и работников. Патернализм тесно связан с различными немонетарными гарантиями и определенной социальной политикой, реализуемой на предприятии. Проблема связи патернализма с практикой индустриальной филантропии увязывается с развитием особого типа властных отношений, реализуемых к контексте советских промышленных предприятий

Ключевые слова: патернализм, промышленные предприятия, практики управления, советский менеджмент, идеология, мотивация

Развитие современных форм промышленного производства тесно связано с продолжительной эволюцией трудовых отношений, в частности в аспекте взаимодействия между работодателями / собственниками предприятий и работниками по поводу экстразарплатных социальных благ и бенефиций. Традиционно в условиях длительных трудовых контрактов и постоянного найма работодатель включает в систему поощрения ряд благ, которые обычно не имеют денежного выражения и не связаны с личным трудовым вкладом работника. Речь идет о социальных услугах для работников предприятий в виде детских садов, домов отдыха, санаториев, предоставления жилья, а в некоторых случаях и денежной помощи в экстремальных случаях. Эти услуги являются неким благом, осуществляющимся в обход прямой экономической рациональности, поэтому на ранних этапах индустриализации в России и за рубежом эти действия работодателей рассматривались как форма благотворительности. Рассматривая такую социальную политику на уровне предприятия в более широком контексте, мы увидим, что такие отношения, разумеется, основаны на определенных формах

который занялся сертификацией своей лесосырьевой базы».

Еще с 1999 года «Онежский ЛДК» стал инвестировать «Малошуйкалес» в приобретении новой техники и оборудования. Буквально перед прохождением аудита было закуплено несколько единиц форвайдеров и харвестеров – принципиально новой лесозаготовительной техники, при работе с которой рабочий является уже не лесорубом, а оператором машины. Хозяева «Онежского ЛДК» старались модернизировать, в первую очередь, сертифицируемое предприятие. Основная выгода, которую получил «Онежский ЛДК» на сегодня, – это имидж «экологически ответственного лесопользователя». Это отражено в экологическом рейтинге предприятий лесного комплекса России, проведенном агентством «Эксперт РА» при активном участии WWF. «Онежский ЛДК» получил в этом рейтинге высшую оценку. Экономическая, социальная и экологическая деятельность предприятия стала развиваться по программе развития, принятой до 2052 года. Таким образом, было проведено долгосрочное стратегическое планирование. Эта программа предусматривает переход на новые технологии, устойчивое лесопользование в пределах собственной сырьевой базы, организацию мелких производств для переработки недревесных ресурсов леса.

В связи с сертификацией изменилось отношение к экологическим вопросам и к вопросам рубок как у руководства «Малошуйкалес», так и у руководства «Онежского ЛДК». Экологические вопросы стали учитываться наряду с экономическими и социальными, в дискурс руководства вошло новое понятие «старовозрастные (девственные) леса», предприятия начали сотрудничать с МЭН-ГО и учеными из Северного НИИ лесного хозяйства. Таким образом, новые «социальные представления» отразились на практиках предприятия.

Руководство «Малошуйкалес» сохранило «советский», то есть в значительной степени патерналистский, взгляд на ответственность предприятия перед местным сообществом. Социальная программа сертификации во многом совпадает с этими представлениями. «Малошуйкалес» снабжает дровами своих работников и пенсионеров, содержит котельную, обеспечивает горючим дизельные электроподстанции для деревень, где расположены лесопункты. Кроме того, предприятие финансирует строительство постоянной линии электропередачи в эти деревни и планирует строительство водозабора в поселке лесников. В данном случае социальная направленность сертификации, представления руководства предприятия и нужды местного сообщества совпали. Однако, с другой стороны, патерналистские ожидания местных жителей приводят к тому, что любая активность «Малошуйкалес» в социальной области пока кажется им недостаточной, так как она все равно не достигает уровня жизни в советский период.

Основной социально-экономической выгодой сертификации стала стабильная выплата зарплаты. Директор считает, что *«сертификация защищает предприятие от хозяев лучше, чем профсоюз или российское трудовое законодательство»*. Это обусловлено тем, что несоблюдение трудового законодательства является почти нормой в современной России, но в случае сертифицированного предприятия может *«вызвать международный резонанс»*, что грозит потерей сертификата и, в результате, утратой имиджа и снижением дохода.

Общественной активности, общественного участия в управлении в поселке практически нет. Местное самоуправление отсутствует. Даже создание профсоюза было инициировано руководством «Малошуйкалес», так как таково требование сертификации. Единственная действующая в поселке негосударственная организация – это «Совет ветеранов». Такие социальные структуры, как библиотеки, клубы, школы обычно в небольших городах и поселках объединяют вокруг себя общественность и являются проводниками социальной политики администраций различного уровня. Но, являясь самыми «низовыми» организациями, получают от них ресурсов намного меньше, чем необходимо для нормального благосостояния. К тому же сильно влияет стереотип, сложившийся в советский период, что в лесном поселке именно лесное предприятие должно обеспечивать и развивать практически всю социальную сферу.

В данном случае инициатива сертификации принадлежит бизнесу. Тем не менее «Малошуйкалес» и «Онежский ЛДК» прикладывают определенные усилия для развития общественной активности, главным образом, в области охраны окружающей среды, поскольку таково одно из требований сертификации. Кроме уже упомянутого профсоюза, было инициировано создание школьного лесничества и детского экологического кружка. На «Онежском ЛДК» регулярно проводится экологическое просвещение работников. В «Малошуйкалес» проведен ряд мероприятий для экологического просвещения работников и разработаны определенные процедуры, позволяющие местным жителям защищать свои права (есть информационный щит и тетрадь для жалоб и предложений, но они не вызывают у жителей ни малейшего интереса).

Таким образом, ситуация в данном случае парадоксальна: в современных условиях бизнес, который в России обычно «защищается» от третьего сектора или (реже) идет на уступки под его давлением, здесь сам способствует его развитию. Это явление можно рассмотреть с позиции глобализации – локализации. Вся борьба третьего сектора с бизнесом в области экологии проходит в странах Запада (в ней принимают участие и крупные российские негосударственные организации, входящие в международные сети). Там уже достигнута определенная степень договоренности. Российский бизнес, также включенный в международные сети, переносит социальные практики западного бизнеса на локальный уровень и соблюдает определенные права местного населения, хотя местное население не только не борется за свои права, но даже не озабочено тем, что его права ущемляются.

Поселок Струги Красные (проект «Псковский модельный лес»)

Поселок Струги Красные расположен в 68 километрах от Пскова и 250 км от Санкт-Петербурга, население составляет около 6 тыс. человек. В советский период регион поддерживал тесные экономические связи с Санкт-Петербургом, Москвой, Ригой. В период экономических реформ эти связи были подорваны, в области резко вырос уровень безработицы. В настоящее время на экономику Псковской области и района существенно влияет близость Латвии и других стран Балтийского региона. Многие виды бизнеса ориентиро-

ваны на экспорт, в том числе лесной.

В области, а также и в Стругокрасненском районе начали работать международные лесные компании, поставляющие лес на европейский рынок, например ОАО «СТФ Струг» было создано в 1995 году. Оно является предприятием шведской компании «Стура Энса». В конце 1990-х годов ее дочерняя компания «Лот Энса», действующая в Карелии, была втянута в конфликт с российскими НГО и МЭНГО. В результате на европейском рынке был объявлен бойкот ее продукции. Чтобы защитить свой рынок, «Стура Энса» была вынуждена выстраивать партнерские отношения с МЭНГО. С 2000 года на территории Стругокрасненского района стал развиваться проект WWF «Псковский модельный лес» в сотрудничестве с «СТФ Струг».

Главной целью проекта «Псковский модельный лес» является создание в России на землях Стругокрасненского лесхоза жизнеспособной лаборатории устойчивого лесопользования. Эксперимент по лесопользованию только частично заимствовал скандинавские технологии. В основном происходило внедрение многолетних разработок российских ученых, на основе которых вносились предложения по изменению лесного законодательства. На примере проекта WWF пытался выработать идеальную модель для дальнейшего распространения, поэтому формы работы с местным населением отрабатывались максимально полно. Проект стал моделью для проведения обучающих семинаров и тренингов для заинтересованных представителей государства и бизнеса.

WWF применял различные пути легитимации проекта в местном сообществе: они включали работу со СМИ; программу малых грантов для местных жителей; поддержку местных культурных традиций. В региональных и местных СМИ WWF публиковал пресс-релизы проекта, был создан веб-сайт, проводились передачи на телевидении и радио, шли постоянные сообщения по электронным рассылкам. Чтобы популяризировать проект, WWF организовывал пресс-туры для российских и финских журналистов. Эта практика оказалась успешной. Кроме этого WWF объявил конкурс среди российских журналистов на лучшую статью о проекте, наградой победителю служила поездка в Швецию. Эта деятельность помогла WWF распространить информацию о проекте и привлечь значительную часть общественности на свою сторону.

Для выстраивания отношений в местном сообществе WWF использовал программу малых грантов. С ее помощью он стимулировал поддержку проекта со стороны государственных структур. Работники лесхоза также получали малые гранты, поскольку лесхоз отвечает за все, что происходит на его территории, и все действия необходимо было координировать с ним. С помощью малых грантов были укреплены старые и созданы новые социальные связи, сети.

Проект активизировал общественное участие также через малые гранты. Впоследствии получатели малых грантов, местная интеллигенция, рассказывали с восторгом о сотрудничестве с проектом в местном сообществе. Малые гранты местным жителям выделялись, в основном, на исследования и развитие экологического образования, чтобы люди, реализуя свои идеи, одновременно работали на имидж проекта. Например, местная учительница

получила грант на создание экологической тропы на территории модельного леса. В стругокрасненской сельской школе появилась программа компьютерного обучения, была расширена программа экологического образования, начала развиваться переработка отходов, был выпущен экологический календарь с рисунками детей. Кроме инновационных идей, WWF финансировал уже действующие экологические проекты. Например, он оплатил питание детей и зарплату преподавателей в экологическом лагере, ежегодно проводимом Псковским областным эколого-биологическим центром.

Таким образом, сельская интеллигенция стала для WWF тем социальным слоем, через который новые «социальные представления» вошли в местное сообщество. Это характерно для всех местных сообществ, куда WWF приходит со своими проектами. Местная интеллигенция первая откликнулась на предложение реализовать свои идеи с помощью WWF и стала проводником идей проекта в местном сообществе.

Поскольку WWF был заинтересован в том, чтобы модельный лес органично вписался в местное сообщество, он принимал активное участие в мероприятиях, связанных с культурными традициями местного населения. WWF финансировал строительство православной часовни, праздник Масленицы, проведение школьного выпускного вечера, проведение в Стругах Красных футбольного матча с участием команды «Зенит». При этом на всех мероприятиях использовался логотип WWF – панда. Такая деятельность способствовала росту популярности WWF в местном сообществе и в то же время являлась хорошей возможностью для распространения идей проекта.

К работе проекта были привлечены сотрудники районных и региональных природоохранных структур, что также помогло проекту получить поддержку местного сообщества. Для инициации общественного участия, включения общественности как полноправного лесопользователя в управление лесами был создан «Лесной клуб WWF». Основной его задачей была организация диалога между представителями всех заинтересованных лиц и структур. Каждые три месяца в нем проводились собрания, на которые приглашались представители «СТФ Струг», лесхозов, администраций, министерств, научных институтов, сотрудники проекта, активисты из числа местного населения и молодежи. В «Лесном клубе WWF» лесопользователи могли обсуждать наиболее важные вопросы и высказывать мнения, которые фиксировались и учитывались теми, кому они были адресованы.

Большинство сотрудников проекта «Псковский модельный лес» поначалу скептически относились к возможности общественного участия в условиях России и не были уверены, что проекту необходимо этим заниматься. Но, несмотря на скептическое отношение исполнителей, мероприятия по инициации общественного участия проводились, поскольку это было требованием FSC. Таким образом, WWF осуществлял в России «интервенцию» по развитию гражданского общества. До «интервенции» WWF общественность поселка Струги Красные не имела навыка общественного участия и защиты своих прав, поэтому «Лесной клуб WWF» служил полигоном для развития

демократических инструментов. Пожелания местных жителей, выработанные в результате дискуссий, в определенной степени учитывались в процессе принятия решений, что усилило потенциал общественного участия в долгосрочной политике управления лесами и местными природными ресурсами.

Для оптимизации процесса принятия решений по управлению проектом был использован следующий метод. Эксперты разрабатывали несколько сценариев управления лесами, каждый из которых содержал экономические, экологические и социальные факторы в различных пропорциях. Потом эти сценарии предоставлялись на рассмотрение всех групп лесопользователей, чтобы решить, какой сценарий наиболее приемлем для всех. В 2003 году в проекте использовался механизм общественных слушаний. Он был применен при рассмотрении и утверждении сценария ведения лесного хозяйства на территории Стругокрасненского района на 100 лет. Было предложено восемь сценариев, из которых при помощи специалистов местным сообществом был выбран наилучший.

Заключение

Исследованные частные случаи показали, что нет однозначной связи между вовлеченностью различных акторов в процесс добровольной лесной сертификации и ее социальными последствиями. В таблице показано влияние акторов на местное сообщество в исследуемых частных случаях.

Таблица

Вовлеченность акторов в процесс добровольной лесной сертификации

	«Даммерс» и «Двинской ЛПХ»	«Малюцуйкалес»	«СТФ Струг» (проект «Псковский модельный лес»)
<i>Западный потребитель российского леса</i>	высокая	высокая	высокая
<i>WWF</i>	низкая	низкая	высокая
<i>Центры по добровольной лесной сертификации</i>	низкая	высокая	нет
<i>Гринпис</i>	высокая	высокая	нет интереса к этому региону, но повлиял на решение «Стура Энсо» сертифицировать свои предприятия
<i>Государственные лесоохранные структуры</i>	нет	низкая	средняя
<i>Структуры бизнеса</i>	высокая	высокая	высокая
<i>Общественность</i>	нет	нет	высокая
<i>Местное сообщество</i>	низкая	высокая	высокая

Наши исследования показали, что на местное сообщество оказывает влияние некий глобальный «воображаемый» актор – европейский потребитель российского леса и товаров, произведенных из него. Этот актор находится за пределами России. Представления о нем сконструированы МЭНГО и широко используются для манипуляции и продвижения международных экологических и социальных стандартов. Как мы видим из таблицы, во всех трех случаях влияние европейского экологизированного потребителя на практики бизнеса и местного сообщества высоко. Так бойкот «Стура Энсо» потребителями повлиял на ее решение о партнерстве с WWF в проекте «Псковский модельный лес». Решения хозяев «Двинской ЛПХ» и «Малошуйкалес» о их сертификации также были связаны с поставками на европейский экологически чувствительный рынок.

Наиболее значимыми акторами, продвигающими сертификацию, являются МЭНГО, штаб-квартиры которых расположены за пределами России. Их деятельность в России развивают российские сетевые НГО, что усиливает потенциал региональных и местных НГО. Сети МЭНГО играют важную роль в изменении российской социально-экологической политики и оказывают влияние на социальные отношения в тех местных сообществах, на которые направлено их воздействие. Кроме того, МЭНГО побуждают бизнес изменять практики лесопользования и прибегать к сертификации.

Все представленные в статье случаи подтверждают большое значение международных экологических организаций. Поскольку стратегия WWF сочетает охрану лесов, устойчивое лесопользование и развитие местных сообществ, в проекте «Псковский модельный лес» он старается построить идеальную социально-экологическую модель. В случае проекта влияние МЭНГО на местное сообщество было максимальным. В местном сообществе WWF действовал с помощью удачно выбранных тактик выстраивания отношений. Легитимация проектов осуществлялась через вовлечение местной интеллигенции (педагоги, библиотекари, работники культуры), поскольку интеллигенция пользуется авторитетом в местных сообществах. Стимулирование шло через малые гранты. Это дало возможность, с одной стороны, интеллигенции реализовать свои проекты, направленные на местное сообщество, а с другой – вовлечь общественность в проект WWF по сертификации.

В случае с «Малошуйкалес» WWF не принимал непосредственного участия в сертификации, поскольку делегировал свои полномочия созданному им региональному Центру по добровольной лесной сертификации, который также является НГО. В сертификации «Даммерс» и «Двинской ЛПХ» практически не принимали участия никакие НГО, за исключением относительно участия Гринпис, который заключил мораторий на рубки в старовозрастных лесах. Ни WWF, ни сертификационные центры с этими предприятиями не работали, и внимания выстраиванию их отношений в местном сообществе не уделяли. Этим, на наш взгляд, объясняется почти полное отсутствие положительного влияния сертификации на местное сообщество.

Государство является неперенным актором сертификации как собственник лесов. К тому же именно государство устанавливает законодательные нор-

мы и контролирует лесные отношения. Однако степень влияния этого актора на сертификацию и местное сообщество различалась в каждом частном случае. Поскольку при сертификации менялись некоторые нормы ведения лесного хозяйства, их необходимо было согласовывать на местном и региональном уровнях. В тех случаях, где местные лесоохранные структуры (лесхозы) были вовлечены в процесс сертификации, она проходила более успешно и менее болезненно для предприятий (они меньше платили штрафов). Так при сертификации «Малошуйкалес» и «СТФ Струг» лесхозы вовлекались в процесс сертификации, что стало фактором успеха в этих случаях. Наоборот, в случае «Даммерс» и «Двинской ЛПХ» лесхоз не был вовлечен в процесс сертификации и находился в оппозиции, поэтому эти предприятия постоянно испытывали сложности во взаимодействии с государственными лесоохранными структурами.

Третьим основным актором являются бизнес-структуры. Во всех описанных случаях вовлеченность структур бизнеса в сертификацию была высокой. При этом в каждом случае бизнес-структуры по-разному повлияли на местное сообщество. В случае с «Малошуйкалес» предприятию пришлось выполнять некоторые функции третьего сектора (инициирование местных гражданских инициатив, социальная защита работников предприятия, долгосрочная социальная программа для местного сообщества). В условиях неразвитости гражданских институтов предприятие было вынуждено выполнять эти функции, чтобы соответствовать требованиям сертификации, поскольку НГО, которые могли бы это сделать, в местном сообществе отсутствовали. При этом развитие гражданских инициатив не имело особого успеха и было формальным. В случае с «Двинской ЛПХ» существенного положительного влияния на местное сообщество не наблюдалось. Наоборот, несмотря на сертификацию продолжались трудовые конфликты, и не было выработано социальной программы для местного сообщества. В «Псковском модельном лесе» компания «СТФ Струг» была партнером проекта. Она оказалась участницей межсекторного диалога, организованного WWF. Представителям компании пришлось участвовать в публичных дискуссиях, организованных в местном сообществе, и согласовывать с местным населением свои действия, которые затрагивали интересы местного сообщества.

Наконец, последний актор сертификации – общественность и местное население. Реальное общественное участие как результат сертификации наблюдался только в случае сертификации «СТФ Струг», где международные экологические организации в ходе проекта «Псковский модельный лес» вкладывали в местные сообщества значительные финансовые средства и применяли отработанные методики работы с общественностью. Благодаря проекту возник «Лесной клуб WWF», ставший местом проведения межсекторного диалога, была разработана и внедрена процедура общественных слушаний, то есть межсекторный диалог принял институциональные формы. В результате в местном сообществе были выстроены новые связи, увязывающие интересы жителей с интересами НГО, бизнеса и власти.

Местное сообщество оказалось объектом воздействия первых трех акторов и в какой-то мере объектом длительного (100 лет) социального эксперимента.

При этом, как мы видели при описании случаев, оно получило определенные социальные и гражданские выгоды. Тем не менее долгосрочный эффект на местные сообщества от воздействия сертификации как глобального процесса нам пока не ясен. Мы можем только делать предположения. Конечно, существует риск того, что когда поддержка местных гражданских инициатив, в том числе финансовая, со стороны МЭНГО закончится, активность этих инициатив прекратится. Это вполне вероятно, так как материальные ресурсы международных экологических организаций для успеха проектов были очень важны. С другой стороны, социальные институты имеют тенденцию существовать независимо от денежной поддержки, благодаря укоренившимся «социальным представлениям». Это подтверждается некоторыми примерами из случаев с «Малолушуйкалес», «Даммерс» и «Двинской ЛПХ», когда процесс сертификации вызывал социальные эффекты сам по себе, без участия МЭНГО. Поэтому, в принципе, сертификация сама по себе может стимулировать общественную активность в местных сообществах.

Наше исследование показало, что западные «социальные представления» («гражданское общество», «демократические институты», «старовозрастные (девственные) леса», «биоразнообразие» и др.), о которых мы говорили ранее, наложились на российскую специфику и местный контекст. Один из наиболее неожиданных выводов состоит в том, что наиболее успешное продвижение западных «социальных представлений» происходило в том случае, когда оно накладывалось на «социальные представления», существовавшие в советское время. Например, представление, что поселкообразующее лесное предприятие ответственно за социальную сферу лесного поселка, существует в местных сообществах до настоящего времени. Оно совпало с социальными стандартами FSC. В результате внедрение этих стандартов воспринималось местным сообществом как должное. Другой пример, экологические инициативы учителей, культурных работников, библиотекарей в рамках внеклассной работы существуют еще с советских времен. Для них не важен финансовый источник, поэтому, когда стали поддерживать такие инициативы и связывать их с проектом, местная интеллигенция легко усвоила новые «социальные представления», связанные с западными демократическими ценностями. Понятие «сохранение биоразнообразия» вполне совпадает с давно известным понятием «охрана природы», поэтому местные экологические инициативы быстро приняли новый термин.

Таким образом, новые социальные институты, создаваемые новыми «социальными представлениями», возникали не на пустом месте. В связи с сертификацией происходило возрождение хорошо узнаваемых советских «социальных представлений», но они появлялись в новых сочетаниях. Мы считаем, что «социальные представления», базирующиеся на сочетании предшествующей и современной идеологии, наиболее живучи. Таким образом, они могут постепенно институционализироваться и существенно изменить жизнь в местных сообществах.

Говорить о долгосрочном эффекте влияния сертификации на социальные процессы местных сообществ пока рано. В статье мы выдвигали предположение, что сертификация будет иметь долгосрочный эффект и этому будут спо-

собствовать новые «социальные представления». Они, появляясь в сознании людей, влияют на социальные практики в направлении институционализации и рутинизации. В описанных трех случаях сертификация принесла с собой ключевые элементы западных «социальных представлений» развитой рыночной экономики, и в случае проекта «Псковский модельный лес» привела к практикам общественного участия и межсекторного диалога, то есть формам гражданского общества. Внедрение новых «социальных представлений» привело к вовлечению в новые социальные процессы наиболее активных членов местного сообщества.

Социальная политика на местном уровне в наших трех случаях преобразована с помощью механизма международной системы сертификации, продвигаемой международными экологическими НГО. В процессе общественных слушаний при поддержке специалистов рождается межсекторальный договор, где учтены интересы природопользователей. Этот договор привязывается к существующему законодательству (легитимируется) и превращается в долгосрочный план социоприродного развития. Получается, что на локальном уровне социальная политика посредством межсекторального договора и плана развития влияет на положение всех социальных групп, смягчает социальное неравенство, создает условия, где каждый повышает свой социальный статус в соответствии с желаемым. Поэтому можно утверждать, что локализация глобальных практик устойчивого лесопользования и лесосоуправления выводит мир из состояния асимметрии и делает его более устойчивым.

Список литературы

- Каракчев А.* Речь первого заместителя главы Республики Коми // Сб. ст. конференции «Лесная сертификация и устойчивое управление лесами на Европейском Севере России». Сыктывкар. 2–4 февраля 2002. С. 64–74.
- Кулясов И.* Экологическая модернизация: теории и практики. СПб.: НИИХ СПбГУ, 2004.
- Кулясова А., Пчёлкина С.* Преломление глобальных процессов в конкретной локальности (на примере пос. Малошуйка Архангельской области) // Спектрум: Экология в Северо-западном регионе России. № 4. СПб.: ТЭИА, 2004 / <http://www.spectrum.teia.ru>.
- Рапирович Н.* Лесной клуб – это интересно! // Лесной вестник Отделения WWF в г. Сыктывкаре. Сыктывкар, 2001. Вып. 2.
- Романюк Б. Д., Чернова Е. Б.* Псковский модельный лес: Общественное участие в лесном планировании. М.: WWF, 2001.
- Семяшкина В. Т., Логинов А. В., Осипова Е. Е.* Лес: кому решать его судьбу? Участие местного населения в управлении лесами. Сыктывкар, 2002.
- Старовозрастные леса: государственный подход:* Бюллетень WWF. 2001. Август-сентябрь. № 4. С. 1.
- Тысячнюк М.* Международные экологические общественные организации: акторы экологической модернизации в лесном секторе России // Экологическая модернизация лесного сектора в России и США / Под ред. М. Тысячнюк, А. Кулясовой, И. Кулясова, С. Пчёлкиной. СПб.: НИИХ СПбГУ, 2003а. С. 8–25.
- Тысячнюк М.* Деятельность WWF по созданию модельных лесов в России // Экологическая модернизация лесного сектора в России и США / Под ред. М. Тысячнюк,

- Bridger J., Luloff A., Krannich R.* Community Change and Community Theory // Persistence and Change in Rural Communities / A. Luloff, R. Krannich (Eds). CAB International. 2002.
- Castoriadis C.* The Imagery Institution of Society. Cambridge, MA: MIT Press, 1987.
- Cashor B., Auld G., Newson D.* Governing Through Markets: Forest Certification and the Emergence of Non-state Authority. New Heaven: Yale University Press, 2004.
- Cashor B.* Legitimacy and the privatization of environmental governance: how non state market-driven governance systems gain rule making authority // Governance Journal. 2002. № 15. October.
- Gaonkar D.* Toward New Imageries: An Introduction // Public Culture. 2002. № 14. P. 1–19.
- Meidinger E.* Forest Certification as Environmental Law Making by Global Civil Society // E. Meidinger, Ch. Elliot, G. Oesten. Social and Political Dimensions of Forest Certification. Remagen-Oberwinter: Verlag Dr. Norbert Kessel, 2003a.
- Meidinger E.* Forest Certification as a Global Civil Society Regulatory Institution // E. Meidinger, Ch. Elliot, G. Oesten. Social and Political Dimensions of Forest Certification. Remagen-Oberwinter: Verlag Dr. Norbert Kessel, 2003b.
- Platteau J-Ph., Abraham A.* Participatory Development in the Presence of Endogenous Community Imperfections // Journal of Development Studies. 2002. № 39. P. 104–136.
- O'Rourke D.* Outsourcing Regulation: Analyzing Nongovernmental Systems of Labor Standards and Monitoring // The Policy Studies Journal. 2003. Vol. 31. № 1. P. 1–29.
- O'Rourke D., Macey G.* Community Environmental Policing: Assessing New Strategies of Public Participation in Environmental Regulation // Journal of Policy Analysis and Management. 2003. Vol. 22. № 3. P. 383–414.
- Taylor Ch.* Modern Social Imaginaries. Durham, NC: Duke University Press, 2004.
- Warren R.* The Community in America. Chicago: Rand McNally, 1978. P. 417–418.
- Wilkinson K.* The Community in Rural America. Westport, CT: Greenwood Press, 1991.
- Wapner P. K.* Environmental Activism and World Civic Politics. Albany; New York: SUNY Press, 1996.

Мария Сергеевна Тысячнюк
к. б. н., научный сотрудник Центра независимых
социологических исследований,
руководитель направления экологической социологии, Санкт-Петербург
электронная почта: tysiachn@hotmail.com

Антонина Алексеевна Кулясова
к. э. н., научный сотрудник Центра независимых
социологических исследований, Санкт-Петербург
электронная почта: ku@indepsores.spb.ru

Светлана Сергеевна Пчёлкина
научный сотрудник Центра независимых социологических исследований,
Санкт-Петербург
электронная почта: sspch@mail.ru

циальной стратификации [Радаев, Шкаратан, 1996. С. 276]. Индивиды в условиях советского общества были ранжированы не только в пространстве социально-профессиональной принадлежности, но и по статусу корпоративного института. Крупный оборонный завод, таким образом, обладает более высокой статусной позицией и, соответственно, долей социальных благ, чем небольшое предприятие легкой промышленности. Рассматривая патернализм в качестве социальной системы (как форму общественного устройства), Радаев вводит в отношении к обществам советского типа понятие «партийно-государственный патернализм» [Радаев, Шкаратан, 1996. С. 276]. Рассматривая патернализм как «систему строгой субординации социальных групп, в рамках которой нижестоящие могут рассчитывать на защищенность и заботу со стороны вышестоящих», автор определяет его в качестве основы для социального обмена, в процессе которого лояльность подчиненных групп является результатом предоставления им определенных благ. Неформальные связи являются неотъемлемой чертой патерналистских отношений, они вытекают из характера отношений подчинения и отеческого покровительства.

Итак, под патернализмом понимаются взаимоотношения, подобные тем, которые существовали в патриархальной общине, где связи строились как бы в рамках большой семьи. Такие отношения характеризуются приматом коллектива над индивидом, жесткой внутренней иерархией, подчас подкрепленной харизмой человека, облеченного властью, немонетарными формами отношений. На наш взгляд, обсуждаемое понятие содержит значительный объяснительный потенциал для характеристики производственных отношений. Мы склонны рассматривать в этой связи не только особый вид управления, особенность управленческой традиции советских менеджеров. Дело в том, что патернализм не ограничивается лишь сферой управления, например управленческой политикой или стратегией директора предприятия. Это еще и сфера подчинения, исполнения распоряжений администрации, а также стереотипические формы восприятия менеджмента. Кроме того, это система взаимодействий на производстве, вертикальных и горизонтальных связей. Тем самым рассматриваемые взаимодействия выступают понятием более широким, чем конкретные политические шаги, стратегии менеджмента, они не сводятся лишь к руководящим действиям, а выступают как социальные нормы поведения, их мотивация на разных уровнях производства. В конечном счете, это естественная среда предприятия, формируемая на протяжении многих поколений. Таким образом, мы считаем патернализм типом производственных отношений, который характеризуется определенными чертами управленческой традиции, стереотипами восприятия руководства, типом построения структуры предприятия, характером и стилем отношений между уровнями и элементами его структуры.

Патернализм можно представить как процесс и результат взаимодействия двух встречных течений во взаимоотношениях на предприятии – между рабочими и менеджерами. С одной стороны, это отношение вышестоящих к нижестоящим, проявляющееся в форме управления: особых методах давления, кон-

троля, форме подачи своих решений, восприятия трудовых коллективов. В качестве осознаваемой или неосознаваемой политики руководства предприятия на разных уровнях – это своеобразный патернализм «сверху». С другой стороны, практики управления сталкиваются с отношениями нижестоящих к вышестоящим, проявляющимися в подчинении, восприятии управленческих решений. В свою очередь, если следовать общей понятийной схеме, ожидания и восприятие подчиненными действий руководства оказывается патернализмом «снизу». Эти две системы социальных практик находятся в единстве и связаны одна с другой, хотя при этом они могут воспроизводиться и пониматься различным образом начальниками и подчиненными.

Стремясь выработать определенный категориальный аппарат социологического объяснения феномена патернализма в отечественных трудовых отношениях, мы выделили несколько индикаторов: осуществление внепроизводственной деятельности; харизматические признаки авторитета руководителя организации; жесткая иерархичность управления, подчеркнутая дистанция между уровнями иерархии; закрытый характер информации о ключевых аспектах жизни организации; уравнительный принцип оплаты труда и распределения дополнительных социальных благ; широкая распространенность немонетарных отношений; определенная идеология с развитым аппаратом, тезаурусом и механизмами воспроизводства. Попытаемся уточнить эти индикаторы и найти верифицирующие их эмпирические свидетельства в ходе этнографического исследования предприятий. Патернализм как особая форма социальных отношений присущ не только производственной сфере жизни советского и современного российского общества. Это гораздо более широкое понятие, охватывающее также область государственной политики, социальную сферу, сферу человеческих взаимоотношений. Такие отношения существуют как на уровне государства, так и на уровне предприятия и в общественной жизни, где воспроизводятся антииндивидуалистские типы социального контроля, асимметричные отношения власти. Патернализм на уровне государства проявлялся в определенной социально-экономической политике правительства, сопровождаемой сильным идеологическим подкреплением, в поддержке, понимании и одобрении этой политики населением в том случае, если такая политика удовлетворяет массовые ожидания, а пропаганда действительна.

Одной из сторон государственного управления в советский период была политика в отношении предприятий. Суть такой линии заключалась в том, что государство реализовывало свои социальные программы, направленные на здоровое взрослое население не напрямую, а посредством института занятости. Функцию обеспечения отдыха и досуга работников обеспечивали ведомственные – являющиеся собственностью определенных организаций – здравницы, турбазы, курорты, дома отдыха, целые участки черноморского побережья, развлекательные парки, дворцы культуры и спорта. Эти социальные блага были доступны лишь при условии найма на определенное место работы, и чем выше государство оценивало общественное значение данной организации, профес-

сии, вида деятельности, тем значительнее был объем социальных благ. Право на жилище обеспечивало ведомственное жилищное строительство, при этом вокруг промышленных гигантов возникали целые жилищные массивы, районы города, причем в ведении предприятия находились и системы обеспечения этих районов теплом и водой, телефонная связь и поддержание их в работоспособном состоянии. Причем в ряде случаев муниципальные службы обращались на заводы для того, чтобы воспользоваться их материальной и ремонтной базой, рабочей силой для решения каких-либо городских проблем.

Государственные функции в области образования и воспитания во многом осуществлялись через систему ведомственных детских садиков, подшефных средних школ, заводских профессионально-технических училищ, домов детского технического творчества. На заводе «Прокат», например, рядом с проходной располагается корпус учебного комбината, в помещениях которого многие годы находился факультет обработки металла авиационного университета, поскольку завод со дня основания относился к ведению министерства авиационной промышленности. Охрана здоровья возлагалась на поликлиники, санатории, профилактории, клиники, которые были построены и находились на содержании предприятий. Более того, в клинике «Проката» располагалась и кафедра профессиональных заболеваний медицинского института. Предприятие выстроило и содержало многие годы крупнейший в городе стадион, комплекс спортивных сооружений, крытый бассейн, спортивные команды по нескольким видам спорта.

Ответственность за поддержание порядка ложилась и на плечи народной дружины, где дежурство в порядке очередности было обязательным для работников и предполагало дополнительный оплаченный выходной. Стало нормой отвлечение рабочей силы от производства на сельскохозяйственные работы в целях поддержки существующей, крайне неэффективной и распадающейся аграрной системы. Значительное число работников предприятий содержалось в их штате исключительно для этих целей, кочуя целый год с уборки урожая на его складирование и ремонт сельскохозяйственного инвентаря, практически не участвуя в производстве.

Таким образом, трудно назвать какую-либо сторону бытия советского гражданина, которая не определялась бы принадлежностью к нанимающей его организации. В результате возникали отношения большие, чем отношения найма: формировалась идентичность и глубокая зависимость по широкому кругу аспектов повседневной жизни. Причиной столь широкого и глубокого распространения описываемой практики является, в частности, то значительное влияние идеологии, которое проникло во все сферы советского общества и ежедневно транслировалось на практике посредством системы партийных институтов. Речь идет, прежде всего, о тех практических следствиях, которые вытекают из административных представлений о человеке как о «винтике».

Суть патерналистской линии выражается в сильной привязанности к центру, что проявляется в массивном давлении на соответствующие ведом-

ния налогов. Материалы интервью показывают, как высшие менеджеры подробно и обстоятельно останавливаются на своих контактах с властями и жалуются на недостаточное внимание правительства к конверсии и промышленности. Структурные изменения в таких организациях носят внешний характер, а не являются результатом реальной перестройки производства. Называя одной из черт патернализма деятельность предприятия во внепроизводственной сфере, мы подразумеваем, во-первых, содержание социально-культурной сферы, которое осуществляется несмотря ни на что, порой даже в ущерб собственному производству, во-вторых, зависимость работ от социальных сервисов, обеспечиваемых по месту работы, наличие льгот для работников в сфере соцкультбыта, в-третьих, восприятия работодателя как ответственного за социальные блага работников, желание иметь эти блага и покровительство.

Патернализм администрации заключается в популистском характере распределения прибыли, при котором большие суммы тратятся на закупку ширпотреба, содержание убыточного соцкультбыта, жилищное строительство, а не вкладываются в развитие производства. На одном из заводов, где мы проводили исследование, первый руководитель проявляет личное участие, заботу о поддержании подсобного хозяйства. Лично с подачи директора в 1994 году была произведена замена обычного коровьего стада на элитное, чтобы получать качественное молоко, необходимое для производства сыра. Были изысканы дополнительные средства, хотя многие производственные линии находились в плачевном состоянии, и деньгами можно было бы распорядиться иначе, хотя бы для текущего ремонта. В момент приватизации, когда в соответствии с законодательством часть социальной сферы переходила от предприятий к городу, многие менеджеры старались сохранить свое влияние на объектах соцкультбыта и льготы для своих работников. Практически на всех заводах, имеющих социальную сферу, работники по-прежнему имеют льготы в приобретении санаторных путевок (до 10 % стоимости), содержание детей в заводских садиках обходится работникам дешевле, чем посторонним.

Осуществление поддержки своих работников, проведение сильной социальной политики может работать на разные цели: поддержание привлекательности предприятия среди других предприятий города; использование возможностей собственного соцкультбыта в личных целях администрации; осуществление социального контроля над рабочей силой, опираясь на политику поощрения-наказания. В любом случае это работает на имидж предприятия-благодетеля, подкрепленный декларативными идеологическими конструкциями: «родное предприятие», «завод – мой дом», «мы все – одна большая семья». Проявления опеки, заботы предприятия о своих работниках, особенно в сфере распределения социальных благ, достаточно хорошо известны и описаны в литературе. Однако патернализм предполагает не только опеку, но и принуждение. Границы допустимого принуждения вариативны и зависят от разных причин. В некоторых рабочих коллективах допускается изменение рабочего задания в течение рабочего дня (включая перевод на несвойственную работу – убор-

ку территории, ремонт), в других оно выдается раз в месяц, и изменение его в начале недели не находит понимания среди рабочих.

В отношении объектов социальной сферы на предприятиях сохраняется устойчивая тенденция к их сокращению и отчуждению. Так, сельскохозяйственная продукция подсобного хозяйства одного из заводов, в котором проходило исследование, уже в начале 1994 года активно реализуется на стороне по более высоким ценам, чем внутри предприятия. Ранее значительная часть таких продуктов питания поступала на заводской комбинат питания, впоследствии такие поставки полностью прекратились. Ведомственное медицинское обслуживание становится платным, и доступность его зависит уже от количества денег, а не от работы на предприятии. Отмечена тенденция сокращения льгот по соцкультбыту для работников, все больше услуг предоставляется за деньги. Эти действия вызывают негативную реакцию работников и порождают различные формы протеста. Некоторые авторы склонны интерпретировать их как выражение социальной зависимости работников перед определенными стратегиями менеджмента¹.

Харизматический характер менеджмента рассматривается нами в двух аспектах. С одной стороны, это восприятие руководителя со стороны подчиненных в качестве лидера, наделенного особыми качествами. С другой – линия поведения, которая поддерживает этот имидж директора и совокупность организационно-символических элементов (истории, сплетни, анекдоты), из которых этот имидж складывается. Что составляет имидж «своего» красного директора? Руководитель, во-первых, «советуется с народом», а во-вторых, может наказать, проявить власть, «сильную руку». Так, на одном из заводов была установлена телефонная «горячая линия» с директором завода, и каждый рабочий мог позвонить и сообщить о своих «болячках». Первое время телефон действительно «накалялся», потом ажиотаж спал, сейчас он практически не работает – три-четыре звонка, – и не потому, что многие проблемы были решены, просто народ выплеснул свои эмоции и успокоился. Это начинание никак нельзя считать обратной связью (не более чем то, что имеют в виду, когда говорят «показуха»), тем не менее оно играло свою роль – показывало демократичность директора. В другом случае ставили специальный ящик для записок директору – подобные начинания служили своего рода способом «выпускания пара», но иногда рабочие получали ответы на свои жалобы и просьбы, чтобы восстановить справедливость, поддерживать имидж справедливого руководителя².

Подобные «хождения в народ» – лишь имитация партнерских отношений, скорее это идеологическая акция. По нашим наблюдениям, если рань-

¹ Эту точку зрения выражает А. Мещеркин, который делает знак равенства между патернализмом и социальным иждивенчеством [Мещеркин, 1996].

² В книге А. Мещеркина можно увидеть образцы такого способа взаимодействия с работниками. В одном случае речь идет о приказе директора принести кресла из кабинета руководителя в цех, когда было замечено, что рабочим не на чем сидеть [Мещеркин, 1996. С. 57].

весь завод¹. Построение своей харизмы, действия по ее созданию и поддержанию хорошо прослеживаются также на более низком уровне руководства. Начальники цехов, например, не преминут очередное повышение зарплаты подать как личное достижение: «Я выбил зарплату». Того же сорта, зачастую, и другие символические действия, например ритуальные ежедневные обходы участков начальником цеха. Однако есть и обратные примеры, когда начальник цеха на заводе не спускается в цех, его даже не все рабочие знают, фигура этого начальника цеха лишена харизмы, его иногда сравнивают с другими, легендарными и фольклорными персонажами: «Вот предыдущий начальник – это да, фигура».

Преувеличенное преклонение перед властью первого лица – одна из особенностей социальных установок советских рабочих и служащих. Это потребность сродни потребности в «сильной руке», все равно какой – справедливой или несправедливой. Важно, чтобы во главе стояла крупная фигура, принимающая правильные или неправильные, но решительные действия – таковы ожидания «снизу». В основании такого убеждения находится вполне рациональное осознание того факта, что слишком многое в советской (и унаследовавшей ее слабости российской) административной системе зависит от решения одного лишь высшего руководителя. Даже если рабочие решили что-то требовать до конца, например увеличения зарплаты, то надо обязательно довести свои требования до первого лица, и если уж он отказал, тогда – все, можно идти на крайние меры – бастовать, например.

Близко к харизме лидера примыкает другая черта патернализма на предприятии – жесткая иерархия структуры предприятия. Точнее сказать, более жесткая иерархия (в управлении и подчинении), чем того требуют функциональные зависимости и связи. Начальник – не просто должность, выполняющая определенный круг обязанностей в структуре производства, это «отец родной», который может наказать (хоть и несправедливо, а куда деваться) и которому можно пожаловаться. Такое преувеличенное восприятие функции руководителя, преувеличенное восприятие власти должности подкреплено идеологическими конструкциями.

Начальник любого уровня может позволить себе «наорать» на подчиненного. Высокий начальник появляется в цехе раз в год по обещанию, «накрутит хвост», «даст нагоняй» и больше не появляется. Начальник цеха – это хозяин, а цех – его вотчина, он может управлять ею по своему усмотрению; также поступает директор завода, у которого начальники цехов находятся словно бы в вассальной зависимости. На производстве сохраняется сложившаяся в советский период система «выбивания» плана. Директор «выбивает» план с руководителей подразделений, те «выбивают» план с мастера, а эти – с рабочего, и все

¹ На заводе «Часы» состоялось несколько замен руководителя. Некоторые из случаев таких политических смещений были связаны с активной ролью общего собрания трудового коллектива. Это старейшее предприятие военно-промышленного комплекса часто демонстрирует устойчивые формы патернализма на уровне коллективов и с точки зрения управленческих стратегий.

это «на палках, на штурмовщине». Такой тип руководства включает подчеркивание своего преимущественного положения «голосом», подачкой, санкцией или угрозой. Подобные действия, с одной стороны, элемент поддержания имиджа хозяина, с другой стороны, проявление функциональных особенностей советской системы контроля. Советский административный контроль основан на прямом личном надзоре, кроме того, его носители избегают рациональной формализации, предпочитая, с одной стороны, расширять рамки контроля в отдельных случаях до удобного масштаба, а с другой – опираться на неформальные нормы и системы договоренностей.

Когда мастер или начальник цеха выдает задание, а рабочий спрашивает, почему так срочно, то ему отвечают: «Надо!», не объясняя почему и зачем так надо: «Я сказал – значит делай, а не обсуждай». На заводе «Прокат» после длительного простоя возникла необходимость запустить стан горячей прокатки. Его запуск связан с выполнением ряда обязательных процедур, каждая из которых занимает по технологии определенное время, однако начальник цеха потребовал ускорить процесс, ему нужна была срочность, и он грубо обругал специалистов и рабочих, возражавших против такого насилия над оборудованием. За счет своего положения на лестнице иерархии начальник цеха может «попросить» рабочего сделать что-то для себя лично (например, отремонтировать личный автомобиль в мастерских завода) и ему не откажут: «Во время совместных празднований кто бежит за пивом, мастер? Нет, ученик!».

Здесь важно то, что авторитарный стиль руководства становится шире, чем собственно производство, а распространяется и на непроизводственную сферу (что связано с наличием у предприятия соцкультбыта). Неформальные формы распределения, поощрения, наказания становятся неотъемлемыми свойствами практик контроля. У директора, как правило, существует собственный фонд при распределении различных благ, от денежных до символических, и из него он поощряет того, кого считает нужным. Это и особенности практик взаимодействия с властью, закрепленные в соответствующих языковых формах на цеховом уровне: «не высовываться», а если «высовываться», то «засветиться» в верхах.

Такое возвышенное положение начальника и приниженное подчиненного воспринимается как норма. На уровне завода допускается, например, несогласованное увеличение норм выработки, интенсивности труда. На некоторых предприятиях допускаются выходы на работу в выходные дни, например суббота просто объявляется рабочим днем. Отправление рабочих в вынужденные, хотя и частично оплачиваемые отпуска, – это тоже принуждение, но вполне допустимое как со стороны рабочих, так и со стороны профсоюза и администрации. Это довольно часто расценивается как благодеяние в условиях падения объемов производства и объясняется как стремление сохранить «ядро трудового коллектива». Допустимым считается увольнение рабочих, которое в подавляющем большинстве происходит в обход мотивировки «по сокращению штатов», то есть без выплаты полагающегося двухмесячного пособия.

Тесно связана с харизмой руководителя и особенностью властной иерар-

хии российского патернализма закрытость информации о том, что происходит на верхах, строгое дозирование информации «сверху». Рабочим, мастерам, да и начальникам цехов на многих заводах практически не известны показатели рентабельности предприятия, распределение и трата средств, зарплаты руководителей, грядущие сокращения и другая информация о высшем руководстве завода. Закрытость информации – один из элементов поддержания харизмы руководителя. Чем меньше люди знают, тем более недоступен их пониманию лидер. Недостаток информации рождает слухи. Тем не менее такая информация важна.

Неудовлетворенность «снизу» такой информационной политикой существует. Именно по-патерналистски она поддерживается установками такого типа: если завод – одна семья, то в семье не должно быть секретов. Однако существует и закрытость информации «снизу». Так рабочий не говорит, как он делает ту или иную деталь – это его профессиональная тайна. Он говорит только то, что выгодно говорить, и умалчивает о существующих особых приемах работы. Правда, мастеру, как правило, такая информация и не нужна, он привык «выбивать» работу (у него есть достаточно много рычагов для этого), а не разбираться в ее тонкостях. В то же время рабочие и работники более высоких уровней высоко ценят тех руководителей, которые такой информацией «снизу» обладают и даже имеют опыт практики на рабочих местах. Это их воодушевляет, поскольку начальник знает их трудности, он свой и в то же время настораживает – начальник может разобраться в их махинациях.

Принцип уравниловки осуществляется на предприятиях в разных видах. Наиболее частые каналы уравниловки – через фонды соцкультбыта и на уровне зарплат. Например, так происходило уравнильное распределение акций на одном из заводов во время приватизации. Другая иллюстрация – создание на предприятиях фондов оплаты для простаивающих цехов, у которых нет работы. На заводе «Кольцо» был случай, когда людей предупредили, что на выгодном заграничном заказе нормы оплаты не будут увеличены, так как деньги нужны на разные цеховые нужды, а также потому, что несправедливо: вот у вас есть заказ, а у других нет. На другом заводе металл распределяется примерно равными порциями по всем цехам с тем, чтобы у всех была загрузка и, соответственно, зарплата. В равной мере сокращают персонал в цехах, хотя загрузка оборудования на разных участках может различаться.

Следует отметить, что даже в тех случаях, когда уравниловка в зарплате отсутствует (например, зарплата рабочего и директора), среди рабочих ожидается, что она будет близка, сравнима с их зарплатой и вообще должна быть таковой. Роль денег в управлении производственной жизнью предприятий раньше была невелика, к тому же существовала уравниловка в оплате труда, поэтому руководителям приходилось пользоваться не денежными стимулами. Жилье, машину, продукты из подсобного хозяйства можно было получить только на заводе. Именно на возможности получения всех этих благ строились отношения на производстве. Сюда же следует отнести немонетарные (формальные и неформальные) методы управления и стимулирования производственного

процесса: доски почета, соцсоревнование, «спиртовые подмазки». Сейчас деньги стали играть преобладающую роль: на работу поступают, чтобы получать деньги. Поэтому немонетарные отношения уходят, хотя и сейчас они имеют какое-то значение, так как до сих пор существуют фонды распределения.

К чертам патернализма следует отнести особое настроение, чувство коллективизма, единства, общего дела, поддерживаемое идеологами социалистического общества. О многих из них мы уже говорили ранее; эти идеи живут и находят свое выражение в мыслях, чувствах и поступках. Во-первых, идея коллективизма, концепция трудового коллектива, которая до сих пор имеет большое значение для законодательного оформления трудовых отношений (например, обсуждается замена профсоюза в треугольнике социального партнерства на трудовой коллектив), проявляющаяся во взаимопомощи между работниками, их моральной поддержке друг друга. Социалистическая интерпретация этой идеи ярко выражается в описанной уравниловке. В ней работник выступал исключительно частью коллектива, а не отдельным работником.

Вторая отмечаемая нами черта идеологии выражается в чувстве местного патриотизма. «Мой завод», «моя фабрика» – это не только слова, подчеркивающие единство людей, но и те чувства, которые подталкивали людей к более интенсивному труду, проявлению активности, выступали весомым мотивом для рабочих в выполнении сверхплановых заданий, а для администрации – в выбивании средств для завода и распределении их между работающими. Сюда же следует отнести другие идеологемы советского общества, над которыми многие подшучивали, но в душе склонны были с ними считаться.

Идеология патернализма включает в себя целую систему организационных символов, призванных интегрировать социальные группы, участвующие в трудовом процессе, вокруг целей управления. Рассмотрим более подробно роль и функции советских организационных символов на примере борьбы за качество продукции. Нам представляется, что для организации трудового процесса символическая составляющая играла огромную роль. К концу 90-х годов в цехах предприятия можно было увидеть лишь следы былой развитой системы советского символического пространства, которое некогда заполняло повседневную жизнь рабочих. Потускнели и облупились доски почета и лозунги, призывающие к ответственности на рабочем месте, качественному труду. Не видно вымпелов, украшавших ранее некоторые станки, на которых золотом были выведены слова «Отличник качества». Пылятся на задворках переходящие знамена и забыты партийные документы, приуроченные к «пяtilетке качества», изучение которых было обязательным для тысяч рабочих-коммунистов.

Рухнувшая система государственной идеологии погребла под своими обломками и сложившуюся систему производственной символики, играющую позитивную роль, даже принимая во внимание многие ее издержки и девальвацию в ценностном отношении. В одном из опросов 1980-х годов промыш-

ленные рабочие, отвечая на вопрос: «Что побуждает Вас и ваших товарищей работать качественно?», поставили на первое место «материальный интерес» (40 %) и включили в число основных причин также «привычку работать добросовестно» (36 %), «рабочую честь» (28 %), «ответственность перед коллективом» (19 %) [Бендюков, 1983. С. 25–26]. Несмотря на то, что формулировка вариантов ответов в анкете отличается откровенным внушающим характером, можно увидеть, что, отвечая на эти вопросы, рабочие воспроизвели некие социально одобряемые нормы, имеющие характер символических кодов организационной культуры. Эти символы продуцировались через целую систему механизмов, управляемых менеджерами и, насколько возможно, сопровождали весь трудовой процесс.

Многие авторы склонны рассматривать управление символическими значениями как систему доминирования и контроля, основанную на создании и воспроизводстве коллективных мифов, поддерживающих существующий социальный порядок. Советская мифология труда создала немало образцов такого рода. К ним можно отнести, кроме тех, которые были упомянуты выше, такие концепты, как «ударничество», «рабочая совесть», «трудолюбивые династии», «отличники качества», «коммунистический труд». Безусловно, эволюция этих идеологем еще ждет своего исследователя, который, основываясь на архивных и газетных источниках, сможет раскрыть механизмы конструирования символического пространства советского трудового процесса и советской организации. Это помогло бы понять способы, какими достигался существовавший в обсуждаемый период зыбкий консенсус между рабочей силой и аппаратом управления, основанный, в частности, и на том, что Э. Петтигрю обозначил как управление смыслами: «Управление смыслами относится к процессу символического конструирования, а разработанные ценности предназначены для двойного использования – создания и легитимации одних действий, идей и требований и для делегитимации требований оппонентов» [Pettigrew, 1985. P. 461].

Символическое конструирование 1990-х годов происходило на фоне дискурса, связанного с производством качественной продукции. В этот период для промышленных предприятий наступили тяжелые времена. Товарное производство, движущим локомотивом которого в СССР являлись крупные предприятия, в том числе военно-промышленного комплекса, столкнулось с серьезными проблемами. Изменение оборонной стратегии России привело к обвальному снижению военных заказов, многократному сокращению производства. В негативном для российских производителей ключе проходила и демополизация внешней торговли, приводя к наводнению внутреннего рынка более качественными и современными товарами из-за рубежа и демонстрируя низкую конкурентоспособность продукции многих отечественных гражданских производителей. В то же время некоторые предприятия получили доступ на внешний рынок и, несмотря на сопротивление западных конкурентов, сумели завоевать на нем собственную нишу, доказав свое преимущество, пытаясь

соответствовать самым жестким международным требованиям качества. Существенным фактором, определяющим организационную культуру, можно назвать и динамику отношений собственности: многие государственные предприятия стали акционерными обществами, перешли в частные руки.

Эти внешние и внутренние, производственные и экономические процессы составили тот контекст, который существенно изменил социальные условия создания промышленного качества. Что касается социально-культурных процессов в промышленных организациях, то в соответствии с нашими наблюдениями, определяющими моментами в изменениях символического пространства здесь являются:

- углубляющиеся тенденции к размыванию традиционных культурных норм, распад многих символов («трудовые династии», «рабочая гордость»);
- попытки менеджеров воспроизводить старые символы в новом культурном контексте (например, апелляции к «чувству хозяина» на приватизированных предприятиях, там, где акции распределялись среди трудового коллектива);
- рождение новых, капиталистических, стимулов к качественному труду, основанных на таких новых мифах, как «каждый может получать столько, сколько директор, нужно только хорошо работать», эксплуатирующих мотивы «достижительств», материального достатка;
- сжимание символической сферы до уровня производства, постепенное выведение внепроизводственных элементов, того, что было принято называть соцкультбытом – социальных льгот и благ, – за границы дискурса рабочих, рассуждающих о качественном труде.

Таким образом, мы полагаем, что производственный символизм, влияющий на производство качественной продукции, оказался сферой серьезных изменений, в значительной степени подрывающих традиционные трудовые ценности. Сегодня ощущается потребность в символах сильной, надежной организации: «Раньше было что-то святое, а сейчас все деньги, деньги». Наши собеседники не раз говорили о своей любви к заводу, на котором они проработали значительную часть своей жизни, где сложились крепкие семейные отношения с товарищами по работе. «Завод – это мой дом», такое утверждение не раз приходилось слышать от рабочих и инженеров промышленных предприятий. Кроме источника социальных благ, доступ к которым не исчерпывался таким ресурсом, как заработная плата, трудовая деятельность, институционализованная в рамках организации, являлась мощным процессом смыслообразования, источником самоидентификации, маркером политической лояльности, формой социального контроля. Представители определенных профессиональных групп в таких условиях демонстрируют сходные модели социального поведения, воспроизводя организационные культуры. Администрация цеха в значительной степени утратила любую возможность оперировать организационными символами в силу таких экономических причин, как переход соцкультбыта под управление муниципальными службами, падение производства и, как следствие, его неритмичность, задержки заработной платы и прекращение существова-

ния государственной идеологии и ее промышленных институтов: парткомов, средств идеологического воздействия, символики (трудовых соревнований, знамен, званий). Хотя администрация и предпринимает попытки к созданию новых смыслов, пока не обнаружатся такие их образцы, которые могли бы дополнить материальную мотивацию и наполниться значимыми смыслами, разделяемыми большинством работников.

Имея сильные культурные и исторические основания, отношения патернализма были усилены политикой советского государства. Патернализм советского типа влиял на характер развития экономики, промышленности, жилищно-коммунального сектора во всех бывших социалистических странах. В целом эти отношения характеризовали социальную политику (в том числе и на уровне предприятия), основанную на принципах универсализма – получение социальных благ независимо от трудового вклада. Ю.Н. Лапыгин и Я.Л. Эйдельман полагают, что патернализм в трудовой сфере имеет следствием формирование общества, состоящего из индивидов с ограниченной самостоятельностью и ответственностью за поступки, расширением сферы применимости моральных оценок. Рассматривая универсализм в социальной политике в качестве позитивного аспекта патернализма, отмечают его негативные стороны, проявляющиеся в росте иждивенческих настроений. Сейчас экономическая база патернализма на крупных предприятиях подорвана, однако патерналистские традиции в среде постсоветских менеджеров и предпринимателей довольно сильны, и новые патерналистские черты трудовых отношений воспроизводятся ныне.

Таким образом, логика управленческого действия в контексте промышленного патернализма оказывается тесно связана с актом предоставления благ сверх установленных контрактом – формальным или неформальным – пределов и ограничений. Фигура благотворителя здесь прочно укоренена в традиционную систему власти и подчинения и играет в ней ключевую роль. Представляется важным для изучения феномена благотворительности осуществить ее типологию и определить место патернализма в этой типологии. Как полагает О.Л. Лейкин, «патернализм в отношении благотворительности (как социальной идеи и практики) может выступать одной из возможных идеологических и мотивационных платформ, оснований... Иными платформами могут служить альтруизм или гражданская (социальная) ответственность. Альтруистская благотворительность – христианская модель, благотворительность как гражданская (социальная) ответственность – либеральная модель, патерналистская благотворительность – буржуазно-прагматичная модель (?)»¹. Предложенная типология хоть и является небесспорной, предоставляет прекрасную отправную точку для дальнейшей дискуссии по идеологии благотворительности как среди историков, так и среди

¹ Из переписки О.Л. Лейкина с автором статьи от 16.01.2004 (пунктуация О.Л., знак вопроса сохранен из оригинала).

социологов. Хотелось бы отдельно подчеркнуть, что было бы правильным, на наш взгляд, рассматривать эти модели (число которых, вероятно, может быть приумножено) как этапы, где один этап вытесняет другой. Скорее всего, в условиях современного общества можно встретить все три формы благотворительности, проявляющие себя в различных сферах общества различным образом.

Рассмотрим более подробно место патернализма в типологии благотворительности Лейкинда. Нам представляется, что, во-первых, властные отношения, характеризующие патернализм, могут возникать в актах благотворения, опираясь на любую идеологию, учитывая то обстоятельство, что перераспределение благ почти всегда происходит от более сильных к более слабым. Во-вторых, отношения в условиях промышленного патернализма весьма вариабельны по своей природе и характеру легитимации. Далеко не все эти отношения порождены буржуазным прагматизмом, во многом они укоренены, как мы пытались это показать, в традиционной природе трудовых отношений, во взаимных ожиданиях рабочих и управленцев. Вариабельность патернализма как благотворительности проявляется в разнообразии мотиваций социальной помощи наемной рабочей силе – от христианской утопии владельцев фабрики Кэтбери в предместье британского Бирмингема, построивших квакерский рай для рабочих вокруг своего шоколадного производства, до социалистических усилий «красных директоров» в СССР по благоустройству и улучшению быта для трудящихся больших заводов. Именно сейчас, когда распалась партийно-экономическая связь предприятий и государства, скрывающая патерналистские усилия отдельных заводских менеджеров, эти усилия при социализме ассоциировались с государственной заботой – продолжающиеся экстразарплатные и немонетарные формы социальной заботы на некоторых предприятиях являются лучшей иллюстрацией традиционалистских установок как менеджеров, так и рабочих.

Список литературы

- Бендюков Н. Г.* Социальные факторы повышения качества продукции // Социс. 1983. № 3. С. 25–26.
- Латыгин Ю. Н., Эйдельман Я. Л.* Мотивация экономической деятельности в условиях российской реформы. М.: Наука, 1996.
- Мецкеркин А.* Старые и новые профсоюзы России. За кем может быть будущее? М.: Российско-Американский Центр исследования профсоюзного движения, 1996.
- Радаев В.* Четыре способа утверждения авторитета внутри фирмы // Социологический журнал. 1994. № 2. С. 149–157.
- Радаев В. В., Шкаратан О. И.* Социальная стратификация. М.: Аспект Пресс, 1996.
- Романов П. В.* Патернализм на предприятиях России // Провинциальное сознание в России: прошлое и настоящее. Самара: СамГПУ, 1994. С. 113–118.

Романов П. В. Промышленный патернализм – благотворительность, управление и динамика трудовых отношений // Благотворительность в России. Исторические и социально-экономические исследования, 2003/2004. СПб.: Изд-во им. Н. И. Новикова, 2004. С. 344–364.

Bruszt L., Feher F. «Without Us but for Us»? Political Orientation in Hungary in the Period of Late Paternalism // Social Research. 1988. № 1–2(1). P. 43–76.

Hethy L. I lavoratori nei paesi socialisti dell'Europa Orientale // Studi di Sociologia. 1987. Vol. 2. № 25. P. 208–217.

Mayer K.-U. Vereinigung soziologisch: Die soziale Ordnung der DDR und ihre Folgen // Berliner Journal für Soziologie. 1994. Vol. 3. № 4. S. 307–321.

Pettigrew A. The Awakening Giant: Continuity and Change in ICI. Oxford: Basil Blackwell, 1985.

Popkin S. The Relation Peasant. Berkley; Los Angeles; London: University of California Press, 1979.

Samara Research Group our Understanding of Paternalism // Management and Industry in Russia: Formal and Informal Relations in the Period of Transition / Simon Clarke (Ed.). Aldershot: Edward Elgar, 1995. P. 128–139.

Павел Васильевич Романов
д. с. н., профессор, директор Центра социальной политики
и гендерных исследований

электронная почта: p_rom@amil.ru

ше начальник хоть как-то беседовал с рабочими в цехах, то теперь он выступает на конференции, собрании акционеров. В интервью на вопрос, почему у вас в таком хорошем положении находится предприятие, часто отвечали: потому что у нас такой сильный директор. Среди рабочих в начале 1990-х годов было также распространено мнение о том, что дефицитные и дорогие продукты – сыр, мясо, а также другие льготы, которые получают работники, – возможны благодаря тому, что у них деловой (и прочие лестные определения) директор.

Построение образа руководителя как отца родного, директора как хозяина не обязательно предполагает высокий авторитет руководителя. Пусть директор не пользуется уважением, люди хотят видеть его хозяином; пусть он плохой, но он отец, и никуда от этого не денешься – в этом состоит квинтэссенция организационной культуры крупной советской промышленной организации. Директор завода почти всегда описывался в символических определениях доступности, власти и силы, он сам был символом предприятия. Распространено мнение, что как директор захочет, так и будет. Харизма лидера не обязательно выражается в любви, обожании и преданности ему, дело в том, что этому человеку, любимому или нелюбимому, присваиваются исключительные функции. Он – личность, которая играет решающую роль, только он решает, как будет развиваться завод.

Нам известно достаточно примеров такого безраздельного господства высшего руководителя. На одном из заводов, где проводилось исследование, директор самовольно установил размер выплат работникам, отправляемым в вынужденные отпуска, вдвое превышающий сумму, рассчитанную экономистами, ни с кем не посоветовавшись. И никто ему не смог возразить, потому что все воспринимали такие шаги как ритуальные знаковые формы, не подлежащие обсуждению. Даже если это было искусственно и нелепо, то все равно работало на имидж директора. Харизма не обязательно предполагает высокий авторитет руководителя, но обязательно – поголовное признание за ним неограниченных полномочий над судьбой завода. Некоторые люди могут относиться к нему как к легитимному лидеру или даже узурпатору. Так, слесарь одного из заводов, лидер независимого профсоюза, критикует директора и скептически относится к стилю руководства, однако рассматривает его как партнера для заключения договоров по тем или иным аспектам взаимоотношений администрации и рабочих. Он рассуждает так: «Зачем его менять – смысла нет, другой человек вряд ли улучшит положение завода». Другие рабочие тоже не любят директора, но пытаются выяснить разные подробности его личной жизни, организовать борьбу именно с ним. Директор для них означает нечто большее, чем просто функционер, это символ враждебной силы, тормозящей прогресс.

Интересно, что харизма лидера не обязательно связывается с невозможностью его смены, хотя бытует мнение, что от отдельного человека мало что зависит:

социального обмена, где в обмен на социальные блага работодатель получает лояльность и личную преданность, а фигура работодателя приобретает черты личного благодетеля. Такая управленческая программа известна в литературе по социальной политике, управлению и социологии как патернализм. Следует различать различные виды патернализма, а они достаточно многообразны. Это и патрон-клиентилистские отношения в рамках «моральной экономики» в крестьянских обществах, описанные британским ученым С. Попкиным [Popkin, 1979], и отношения в медицине между врачом и пациентом, и отношения между белыми колонистами и черными рабами или работниками в Черной Африке в условиях больших фермерских хозяйств. Во всех этих разновидностях социальных отношений мы видим общие черты – деловые, рациональные связи и система власти усиливаются системой взаимозависимости, построенной на актах производства блага более сильной стороной, на благотворительности в адрес подвластных или подчиненных индивидов.

Промышленный патернализм – это тип трудовых отношений, функционирующий по образцам, которые ассоциируются с патриархальной общиной или большой семьей, где присутствует Отец-благодетель и его Дети-работники, принимающие поддержку и помощь по самому широкому кругу проблем. Такие отношения характеризуются приматом коллектива над индивидом, жесткой внутренней иерархией, подчас подкрепленной харизмой человека, облеченного властью, немонетарными формами мотивации труда [Романов, 2004; Романов, 1994; Samara... 1995].

Патернализм выражается в производственных отношениях, управленческой традиции, стереотипах восприятия руководства, особенностях структуры предприятия. В исследованиях теории и практики управленческого патернализма за рубежом сформировалось несколько основных направлений: рассмотрение общих проблем анализа этого феномена и построения типологий и классификаций; поиск его корней на материале социальной истории; сравнительный анализ практик управления в различных исторических, культурных и производственных контекстах, а также влияния патернализма на производственный процесс, контроль и трудовые отношения; исследование патернализма как культурной особенности отдельных этнических практик менеджмента. В ряде работ представлен анализ современных западных фирм, в которых данное явление рассматривается либо как средство повышения гибкости организации в условиях высококонкурентной среды, либо в качестве классово-ориентированной управленческой практики, препятствующей организации интересов рабочих и ограничивающей эффективность профсоюзного движения. В ряде политологических работ патернализм анализируется в контексте социального этоса взаимных прав и обязанностей.

Патернализм как система взаимозависимостей и механизм социального обмена является особенностью многих экономических систем в истории и современном обществе. Некоторые авторы считают политический характер англосаксонской филантропии идеологическим основанием патерналистской иде-

ологии. Одной из наиболее укорененных в локальной промышленной культуре является система патерналистского менеджмента Юго-Восточной Азии и Японии. Интересно, что азиатские предприятия в европейских и североамериканских условиях стремятся сохранить особенности своей организационной культуры. Термин «договорной патернализм» рассматривается как более точная характеристика отношений на рабочем месте в рамках таких установок. Социокультурная интерпретация патернализма как типа управления и трудовых отношений расширяет понятие промышленного конфликта, определяя специфические структурные, культурные и идеологические формы его выражения и развития. Патерналистские отношения имеют асимметричную структуру, поскольку действия менеджеров и ответные действия работников не обязательно согласованы в способах поддержания сложившейся патриархальной системы.

Патернализм советского типа повлиял на развитие экономики, промышленности, жилищно-коммунального сектора во всех бывших социалистических странах [Bruszt, Feher, 1988; Nethy, 1987; Mayer, 1994]. В поисках всеобъемлющей метафоры для объяснения природы трудовых отношений в условиях социализма отечественные и зарубежные ученые описывают как патерналистские широкий ряд социальных взаимодействий, которые обуславливают процесс производства. Ю.Н. Лапыгин и Я.Л. Эйдельман выводят социальную сущность патернализма из соединения власти с ответственностью за обеспечение определенного минимума благ, а также восприятия подчиненными таких «отношений как единственно возможных» [Лапыгин, Эйдельман, 1996. С. 92]. Авторы полагают, что патернализм в трудовой сфере имеет следствием формирование общества, состоящего из индивидов с ограниченной самостоятельностью и ответственностью за поступки, расширение сферы применимости моральных оценок. В самом деле, очевидно значительное сходство между установками патернализма и религиозными установками на перенос ответственности из сферы личного опыта вовне. Предполагая, что определенная степень отношений покровительства-зависимости в условиях социализма выполняла позитивную роль, Лапыгин и Эйдельман согласны с тем, что система социальных благ, распределяемых через предприятия, являет собой воплощение патернализма. Отчуждение объектов социальной сферы способствует преодолению патернализма, но оказывает вредное влияние на общество. Выделив четыре формы ориентаций работников – государственно-патерналистские, административно-патерналистские, общинно-патерналистские и самодетельные – исследователи, опираясь на результаты опросов, доказывают усиление государственно-патерналистских и ослабление самодетельных установок [Там же. С. 95].

Некоторые особенности патернализма как управленческой линии раскрывает в своей работе В. Радаев [Радаев, 1994. С. 149–157]. Мы считаем обоснованной его позицию, когда он рассматривает корпоративные институты в условиях социалистического общества как такой социальный механизм, который не только предоставляет населению доступ к денежным и неденежным формам социальных благ, но и оказывается важнейшим средством со-