

РОССИЯ ГЛАЗАМИ ЗАРУБЕЖНЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ

Социальная роль предприятий в России: случай патернализма?

С. ЛЕФЕВР

Может ли термин «патернализм» быть использован для характеристики социальной роли бизнеса в России? При сравнении многочисленных работ историков, касающихся патернализма крупных европейских предприятий конца XIX – начала XX в. с нынешней ситуацией в России, можно найти множество общих черт. Однако российский патернализм имеет немало особенностей: во-первых, с точки зрения взаимоотношений с государством, во-вторых – масштабов распространения. Российский патернализм не противопоставит вмешательству государства в социальную сферу: в советский период патернализм предприятий являлся выражением и продолжением государственной и социальной политики, после 1991 г. он компенсировал ее недостаточность. Кроме того, в советский период он не был привилегией крупных предприятий, являясь структурным элементом системы социальной защиты в России. Возникновение «отдельного» патернализма, касающегося социальной политики лишь нескольких финансово-промышленных групп, приближает ситуацию в России к понятию классического патернализма.

В России термин «патернализм» часто используется для объяснения значимой роли бизнеса в социальной защите населения. Несмотря на то что этот термин использовался для характеристики социальной политики российских предприятий начиная с конца советской эпохи и вплоть до 2000-х годов, рассмотренный в другом свете, он может иметь эвристическую ценность.

В последние двадцать лет в свет вышло множество работ историков, в частности французских, касающихся понятия «патернализм» [Beaud 1990; Debouzy 1988; Gueslin 1993; Kott 1990; Noiriel 1988; Perrot 1979] и определяющих этот тип социальных трудовых отношений, с указанием на время (конец XIX – начало XX в.) и место (европейские страны в период масштабной индустриализации) их существования.

Однако правомерность использования понятия «патернализм» при сравнении Европы конца XIX в. и России конца XX в. связана с двумя проблемами. Во-первых, создается представление (осознанное или неосознанное) об отсталости России. Если рассматривать патернализм как «управленческую систему, относящуюся к этапу развития индустриальных обществ» [Gueslin 1999], и считать, что патернализм, несмотря на некоторые сохранившиеся пережитки, больше не свойственен предприятиям ведущих западноевропейских стран, в то время как он свойственен крупным российским предприятиям, можно прийти к заключению, что Россия на-

ходится на предшествующем этапе развития. Существование и широкое распространение патерналистских методов организации трудовых отношений могли бы считаться одним из индикаторов отсталости экономики России в сравнении с экономикой развитых стран Запада. Соответственно, такой подход может привести к детерминистским или, по крайней мере, односторонним рассуждениям: патернализм обречен на угасание и российским предприятиям необходимо избавиться от моделей функционирования, присущих прошлому. Данная логика порождает вопросы одновременно теоретического и методологического характера. Прежде всего, они подразумевают существование однозначной трактовки патернализма и единого для всех стран экономического и индустриального пути развития, предполагающего прохождение ими одинаковых этапов развития способов управления рабочей силой и достижения социального согласия.

Вторая проблема касается коннотаций, связанных с термином «патернализм». Применительно к европейским странам начала прошлого столетия и в современной России этот термин в повседневной речи имеет негативный, пренебрежительный оттенок. В обоих случаях руководители компаний – основных проводников патернализма – предпочитают этому понятию другие, например, «социальная служба», «поддержка развития социальной сферы», «социальная защита». Противники понятия «патернализм» используют его как синоним отчуждения и зависимости, объект для сарказма. Следовательно, возникает вопрос легитимности использования термина, пришедшего извне и не принимаемого социальными акторами. Тем не менее нам представляется, что указанные обстоятельства не препятствуют использованию этого термина. Действительно, термин «патернализм» используется в русском языке с сохранением его иноязычного звучания, что позволяет предположить существование достаточного количества общих черт между патернализмом разных эпох и пространств. Однако то обстоятельство, что руководители предприятий отказываются квалифицировать ситуацию с помощью этого понятия, а также то, что оно используется в негативном значении, не означает, что это понятие бесполезно, напротив, это дает нам возможность проанализировать ситуацию более тщательно.

Различные работы, посвященные анализу европейского патернализма начала XX в., прежде всего поражают степенью сходства с ситуацией, сложившейся на российских предприятиях в настоящий период. Практики, взгляды, каналы действия оказываются теми же. Далее мы замечаем, что это сопоставление имеет определенные границы, когда речь заходит о динамическом развитии и системном включении патерналистской логики в экономическое, политическое и социальное регулирование.

Это логическое исследование накладывается на динамическое изменение объекта исследования в России: действительно, если некоторые аналитические выкладки могут быть адекватно использованы для анализа практик как советских, так и российских предприятий, то некоторые должны трактоваться в соответствии с различными периодами (табл. 1). Наиболее значимые изменения, касающиеся использования понятия «патернализм», наблюдаются во взаимоотношениях бизнеса и государства в России.

Наконец, следует отметить двойственность использования рассматриваемого понятия. При анализе социальной роли российских предприятий патернализм не может использоваться как единственная объяснительная логика, даже несмотря на то, что на местном уровне можно отметить соответствующие практики. За исключением тех случаев, когда речь идет о государственном патернализме, использование понятия «патернализм» в привычном смысле не позволяет охарактеризовать значимую, системную роль, которую играет российский бизнес в социальной защите населения, поскольку оно, как правило, подчеркивает детали и оставляет вне рамок рассмотрения широкую систему социальной защиты, если она существует.

Таблица 1. Сходства и различия в использовании термина «патернализм»

Западноевропейский патернализм	Российский патернализм
Общие черты	
<p>Цель: (вос)производство рабочей силы на рынке труда особого типа с слабостью в: привлечении рабочей силы, обеспечении ее устойчивости или закреплении, создании инфраструктуры – медицинских центров, школ, центров образования</p> <p>Рынок труда соответствует экономике на этапе индустриализации или индустриальной экономике</p> <p>Значимость жилищной политики</p> <p>Прагматизм и сложность численной оценки</p> <p>Легитимация посредством обращения к морали</p> <p>Динамическое напряжение между социальным контролем и согласием</p> <p>Отрицание социального расслоения:</p>	
Вместо него используется метафора семьи: руководитель предприятия как отец семейства	На первый план выводятся интересы коллектива, частью которого является руководитель
Расхождения	
Акцент на семейной политике	Повышению рождаемости и семейной политике придается меньшее значение
Харизматическая фигура, отец, основатель Харизматическое доминирование	Директора предприятий: административный государственный аппарат (советский период), бюрократическое доминирование. В течение последних лет превращение в «предпринимателей»
Сопrotивление вмешательству государства в социальные вопросы	Симбиоз в социальной сфере с государственной политикой (советский период), затем автономизация, но в рамках общей системы регулирования
Патерналистские практики ограничены в распространении, единичны	Общий системный феномен, который характеризует способ экономического и социального регулирования

Сходство с «классическим» патернализмом

Российские предприятия: образ индустриального патернализма

Патернализм и патронаж, индустриальный патернализм и семейный патернализм, патернализм и протекционизм¹: зачастую определение дается посредством противопоставления. G. Noiriel [Noiriel 1988, p. 18] выделяет патернализм и патронаж как два различных типа отношений между работодателем и работником. Патронаж, согласно определению Le Play, – это добровольные отношения, основанные на интересе и привязанности, в отличие от отношений принуждения в эпоху до Великой французской революции. Речь идет о моральной поддержке традиционного общества, адаптации рабочей силы к индустриальному труду без значимого ее ущемления. Если патронаж соответствует консервативному вектору социального развития, то патернализм – черта индустриализации. Впервые термин «патернализм» появился в 1881 г. в газете «Чикаго Таймс» (США), а во Франции он используется с 1894 г. [Pique de Bry 1980]. Термин обозначал «новые способы управления рабочей силой, которые стали возникать в конце XIX в., а окончательно сформировались между двумя войнами. Они представляют собой стратегию, нацеленную на обеспечение достаточного найма работников» [Noiriel 1988, p. 27–30]. В этом смысле патернализм является продолжением патронажа. Важным отличием патернализма является «тотальный контроль» над «всеми сферами существования рабочего». Противопоставление патернализма и патронажа в целом тождественно противопоставлению между семейным и индустриальным патернализмом, предпочитаемым другими авторами.

Для G. Noiriel, таким образом, патернализм представляет собой разрыв с патронажем и промежуточный этап между патронажем и менеджментом. В то время как Noiriel настаивает на временном различии между двумя феноменами, M. Pinçon подчеркивает отличие в масштабе и даже сущности патернализма небольших фирм с незначительной социальной дистанцией и патернализма крупных компаний, где между руководителем и работниками существует большая дистанция.

Бесспорно, для анализа социальной роли крупных предприятий в России более интересным является понятие индустриального патернализма. Здесь необходимо выделить несколько периодов, связанных с различными этапами индустриализации и демографическими характеристиками рынка труда. В России в период масштабной индустриализации и экстенсивного развития патерналистские практики в основном были направлены на привлечение на промышленные предприятия рабочей силы из села, в частности, посредством предоставления жилья [Rosenberg, Siegelbaum 1993; Sapir 1989]. Затем, по мере расширения комплекса социальных услуг, предоставляемых работникам, решалась задача закрепления рабочей силы, отличавшейся высокой мобильностью, а также ее воспроизводства.

¹ Различия в трактовке этих понятий можно обнаружить в следующих работах: [Liberalism and Paternalism... 1990], [Paternalismes d'hier et d'aujourd'hui... 1988].

*Привлечение и закрепление рабочей силы —
одна из первостепенных задач патернализма*

В условиях хронического дефицита рабочей силы одной из основных задач патерналистской политики является привлечение и закрепление рабочей силы. Это общая характеристика всех типов патернализма. Образовательные и идеологические цели часто являются вторичными. Таким образом, патернализм — это особый тип трудовых отношений, свойственный рынку труда определенного типа. В России патерналистские практики были обусловлены дефицитом и высокой мобильностью (текучестью) рабочей силы (см. [Oxensternia 1990; Sapir 1980; 1984]). В последние годы эта составляющая патерналистской политики по-прежнему оставалась значимой. Так, согласно опросу, проведенному в 1996 г.², половина директоров предприятий рассматривали социальную политику как инструмент внутреннего управления рабочей силой. Среди них большинство (87%) считало социальную политику средством привлечения работников. Может показаться парадоксальным, что в условиях сильнейшего спада производства и значительного уровня концентрации в промышленности директора предприятий по-прежнему заботились о привлечении рабочей силы, хотя логично было бы предположить, что они, напротив, вынуждены были увольнять своих работников. Возможно, данное обстоятельство объясняется привычкой к созданию запаса рабочей силы, но может рассматриваться и как попытка повышения привлекательности, замедления усилившегося оттока наиболее молодых и квалифицированных кадров из промышленных зон.

Исследование, проведенное в 2001 г. на обувном предприятии в Москве и на предприятии по пошиву одежды в Туле, показало, что усилия управляющих по удержанию трудовых ресурсов, преимущественно женского пола, выражались в предоставлении им медицинских услуг или яслей от предприятия.

Москва, 2001 г. (февраль). Интервью с директором обувного предприятия

Экономическая ситуация и структура. Предприятие существует с 1922 г., до 1978 г. функционировало как производитель готовой одежды, затем специализировалось на производстве обуви для детей и подростков. До 1991 г. предприятие было одним из шести, образующих производственное объединение. Оно смогло преобразовать другие пять предприятий в свои филиалы и создать самостоятельно еще 10 филиалов, что позволило производить продукцию за пределами Москвы по более низким ценам. Предприятие также открыло сеть магазинов для реализации готовой продукции. В 2001 г. дела у предприятия шли довольно успешно: оно реализовывало свою продукцию не только в России, но и за границей, в частности в Италии. В начале 1990-х годов предприятие столкнулось с трудностями, 1994 г. оказался наихудшим. В этот период магазинам, через которые сбывалась продукция, грозила приватизация в соответствии с законом о банкротстве. Тем не менее руководству удалось их сохранить, сдавая в аренду. В 1998–1999 гг. началось возрождение производства. В настоящий момент предприятие ищет партнеров для того, чтобы заняться

² Обследование проводилось в 1996 г. совместно с ВЦИОМ на 142 предприятиях в 8 регионах России.

производством обуви для мужчин и женщин, а также приобретает акции других предприятий.

Предприятие представляет легкую промышленность в трехсторонней комиссии (производители – профсоюзы – власти Москвы). В этой сфере деятельности предприятие добилось для компаний легкой промышленности снижения земельного налога и платы за воду. Директор по персоналу упомянул даже о возможности получения льготных кредитов от московских властей.

Персонал. В производственном департаменте работают 985 человек. Максимальная численность персонала в конце 1980-х годов составляла 5500 человек. Снижение численности занятых происходило постепенно и сопровождалось реструктуризацией производства, значительная часть производственных рабочих перешли работать в сбыт, в магазины. Таким образом, в результате перехода части производственных рабочих в торговлю совокупное сокращение численности работников было небольшим. 80% наемных работников на предприятии – женщины.

На предприятии работает значительное количество пенсионеров. Они получают более низкую заработную плату, работают на условиях частичной занятости и выполняют в основном второстепенные задачи. Фонд ветеранов дополнительно предоставляет им материальную помощь. За счет средств фонда также оплачивается часть расходов, связанных с похоронами, дополнительно к средствам, выделяемым на эти цели государством.

На предприятии, кроме того, работают 20 инвалидов, что позволяет ему иметь налоговые льготы.

Социальная сфера. Предприятию принадлежат 4 детских сада, которые за уменьшенную плату могут посещать дети работников, дети, проживающие в прилегающих кварталах, а также дети, родители которых работают на других предприятиях.

Предприятию принадлежат дом отдыха (работники оплачивают только 50% реальной стоимости путевки) и три детских лагеря, которые в 1993 г. были переданы городу, но затем вновь выкуплены предприятием. Стоимость путевки для детей работников предприятия составляет 10% от реальной стоимости путевки. Московское правительство также покрывает 10% стоимости отдыха для других детей в этих лагерях. В 1996 г. предприятие купило дом культуры. Кроме того, работники предприятия имеют возможность посещать стадион (который раньше также принадлежал предприятию, но впоследствии был передан городу).

У предприятия есть медицинский центр, численность персонала которого составляет 15 человек. В центре получают медицинскую помощь и медикаменты сотрудники предприятия, но также на платной основе могут лечиться и жители района. На предприятии работает медицинская комиссия, которая принимает решения о полной или частичной оплате лечения, в зависимости от стажа работы на предприятии, расходах на операционное лечение сотрудников.

Предприятие смогло сохранить один из двух жилых домов для работников, которыми оно владело ранее. 15% его жильцов – работники предприятия, 85% – не имеют отношения к предприятию. За время своего существования предприятие построило и предоставило своим работникам большое количество жилья, но оно было либо передано городу, либо приватизировано жильцами. Причем, перед передачей жилья новым собственникам предприятие отремонтировало дома за свой счет.

Предприятие является спонсором интерната для детей-инвалидов: как правило, оно финансирует спектакли для детей. Также вместе с другими предприятиями района оно оказывает помощь в восстановлении церкви. Директор предприятия является президентом благотворительного фонда церкви. Предприятие участвует в благотворительных акциях.

Профсоюзы. В соответствии с коллективным соглашением, действующим на предприятии, 1,5% фонда оплаты труда направляется профсоюзу. Профсоюз предоставляет по сниженным ценам своим членам билеты на спектакли, организует туристические поездки, а также участвует в оплате расходов на дом отдыха. Раз в год профсоюз организует для работников предприятия поездку в Суздаль. Остальными социальными вопросами руководство компании занимается напрямую.

Финансирование социальной сферы до 2001 г. основывалось на взносах социального страхования, которые составляли 5,4% от фонда оплаты труда. Теоретически эти средства должны были направляться в Фонд социального страхования, однако на практике деньги оставались у предприятия и расходовались на социальные нужды. В Фонд социального страхования направлялся только остаток. Единый социальный налог, установленный в январе 2001 г., включивший в себя все социальные взносы и направляемый напрямую в бюджет государства для последующего перераспределения, стал, по словам директора предприятия, катастрофой. Налог лишает предприятие резерва для экстренного финансового маневра.

В конце 1980-х годов предприятие открыло небольшой завод по производству колбас и сыров. Это оказалось важной составляющей жизни работников, которые смогли получать продовольствие, что позволило пережить тяжелый период 1990–1993 гг. Но в 1993 г. этот завод был приватизирован и полностью отделен от предприятия.

Кроме того, с 1953 по 1992 г. предприятие предоставляло своим работникам участки земли. В настоящий момент эта функция возложена на муниципалитеты.

В вопросе питания сотрудников в столовой-ресторане предприятие предложило следующую систему: в настоящее время ресторан не зависит от предприятия в вопросах управления. До 12 часов дня работники могут обедать по сниженным ценам, после 12.30 ресторан работает по классической схеме: принимает всех посетителей, но по более высоким ценам. Кроме того, на предприятии работают буфет и парикмахерская.

Пособия. Дополнительно к пособиям, установленным государством, предприятие предоставляет материальную помощь работникам в случае возвращения из армии, при рождении ребенка, молодым семьям, одиноким матерям. Решения принимаются на основе рассмотрения каждого конкретного случая. Заключительные фразы интервью: все эти действия «экономически эффективны и повышают лояльность работников к предприятию», «без социальной сферы не обойтись».

Производство и воспроизводство рабочей силы

Социальная составляющая патерналистской политики ориентирована не только на привлечение рабочей силы. Различные социальные услуги нацелены на удовлетворение в рамках предприятия базовых потребностей работников, гарантирующих закрепление и воспроизводство рабочей силы, создание стимулов к повышению производительности труда. В перечень этих услуг в первую очередь входит обеспечение жильем, а также продовольствием (столовые, магазины, кооперативы), медицинские услуги (услуги врача, диспансер, клиника, женская консультация), образование и обучение (школы, центры обучения). Хорошей иллюстрацией сказанного выше являются исследования, посвященные деятельности компаний «Мишлен» и «Шнейдер».

Другая мера социальной политики – предоставление работникам садовых участков – может быть нацелена на повышение нравственности, как это практиковалось компанией «Мишлен»³. В России участки земли, полученные от предприятий, в начале 1990-х годов стали важным источником продовольствия для работников, благодаря чему, возможно, удалось избежать социальных взрывов в тяжелый период 1990–1992 гг. Согласно нашему опросу, 89% предприятий предоставляли своим работникам участки земли. Большинство делало это в 1990–1993 гг., 17% – до или во время перестройки, 20% – после 1993 г. Таким образом, работникам предприятий была предоставлена возможность самообеспечения. В нашем опросе 1996 г. отчетливо выделяется другая патерналистская практика – обеспечение жильем.

Значимый элемент патернализма: жилищная политика

Важнейшим инструментом патернализма является жилищная политика. Так, если рассматривать жилищную политику компании «Мишлен», то можно выделить несколько периодов и разновидностей ее реализации [Gueslin 1993; 1999]. 30 января 1909 г. Эдуард Мишлен основал Общество дешевого жилья «Мишлен», которое юридически было отделено от компании 24 мая 1909 г. Эта автономия была относительной: Эдуард Мишлен возглавлял общество, а персонал был предоставлен

³ «Рядом с каждым домом, принадлежащим компании “Мишлен”, есть сад. Помимо потенциального урожая, который он может дать, помимо преемственности между сельской и городской жизнью, в католической традиции он, очевидно, выполняет нравственную функцию, которая была озвучена аббатом Lemîge: функция сада – занять отца семейства. Речь идет о том, чтобы отвлечь его от кабака и в некотором роде сохранить в центре семьи» [Gueslin 1993, p. 117].

компанией «Мишлен». Первым результатом деятельности общества стало строительство жилых зданий, затем частных домов, затем домов на несколько семей (от двух до четырех). В 1920 г. компания «Мишлен» предоставляла жилье не более чем 5% своих работников. Вначале жилищная политика использовалась компанией не для привлечения, а для удержания прежде всего наемных конторских работников. После 1920-х годов система изменилась: предоставление жилья стало аргументом при найме, и в 1930-х годах около трети работников компании «Мишлен» получали жилье от компании. В тот период действия компании «Мишлен» были составляющей политики властей Клермон-Ферран, заботившихся о гигиене и здоровье жителей (в квартирах и домах был душ, место для стирки белья, проводилась их регулярная дезинфекция)⁴.

Начиная с 1950-х годов компания «Мишлен» начала проводить политику, получившую название «политика бобров»: предприятие стимулировало участие в собственности, продавая участки, выступая подрядчиком на строительстве, предоставляя займы своим работникам для строительства своего собственного жилья [Quincy-Lefebvre 1999, p. 193]. Начиная с 1960-х годов, когда «Мишлен» наняла большое количество низкоквалифицированной рабочей силы (преимущественно иностранного происхождения), компания стала передавать жилье различным социальным организациям и также принимала участие в уставном капитале жилищных товариществ. Таким образом, постепенно компания все дальше отходила от строительства и непосредственного обеспечения жильем. В конце 1980-х годов она продолжала активно продавать жилье, находящееся в ее собственности.

Пример компании «Шнейдер» (Крёзо) иллюстрирует несколько иную стратегию: предприятие практически не строило жилья самостоятельно, но активно скупало продаваемое жилье, которое впоследствии предоставляло своим работникам. Компания предпочла управлять существующим жилым фондом, не создавая его самостоятельно. Она также стимулировала своих работников к самостоятельному строительству домов, предоставляя им выгодные займы.

В основе всех подобных мер, которые могут реализовываться по-разному в различных компаниях, лежит общая забота об обеспечении работников жильем. Независимо от того, является ли проводимая политика вынужденной стратегией (в связи с недостаточностью в краткосрочной перспективе собственных финансовых средств работников для участия в строительстве, нехваткой жилья в районе заводов, особенно в период интенсивного роста штата), она характеризует патернализм и, за счет своего присутствия в городе и важности для населения, позволяет моделировать социальные отношения. Для компаний «Мишлен» и «Шнейдер», когда указанные ограничения стали ослабевать, а социальное жилье отчасти перешло под управление государственных органов, жилищная политика перестала быть определяющим элементом в вопросах управления персоналом.

В проведенном нами в 1996 г. исследовании социальной политики российских компаний было выявлено такое же разнообразие мер жилищной политики. Предприятия могли предоставлять работникам жилье напрямую, в прошлом

⁴ В случае с заводами «Шнейдер» в Крёзо процент работников, которым предоставлялось жилье от предприятия, колебался между 1846 и 1911 гг. от 8% до 17% [Frey 1995, p. 288].

выступая собственниками жилого фонда и передавая его городу или жильцам в процессе приватизации⁵. Кроме того, они могли предоставлять работникам косвенную помощь, поддерживая строительные кооперативы, оказывая индивидуальную помощь работникам в виде выгодных субсидий и займов или в виде приоритетного доступа к строительным материалам и инструментам. В 1996 г. 44% опрошенных компаний еще имели в собственности жилые дома для заселения своих работников.

Другие источники также подтверждают значимую роль жилищной политики для российских предприятий после 1991 г. Согласно макроэкономическим оценкам, в начале 1990 г. до 40% населения СССР проживало на площади, предоставленной предприятиями. Это жилье составляло 45% городского жилищного фонда. В 1994 г. 54% промышленных предприятий обеспечивали своих сотрудников жильем либо напрямую, либо через субсидии, займы, пособия. Исследование предприятий военно-промышленного комплекса показало, что в 1997 г. треть этих предприятий (35%) по-прежнему имели на балансе жилье, которое предоставлялось работникам.

Мало изменилась ситуация и с общежитиями, принадлежащими предприятиям. В 1996 г. 80% предприятий предоставляли своим работникам места в общежитиях. Патерналистски-ориентированные предприятия, нацеленные на привлечение молодой рабочей силы, часто пользовались этим инструментом. Следует отметить, что он по-прежнему актуален: три предприятия, на которых проводились интервью в 2001 г. в Москве и Туле, имели общежития, позволявшие им оперативно нанимать молодых работников, даже на несколько месяцев, и удерживать тех, кто не имел московской регистрации. Такова, например, ситуация на металлургическом предприятии, расположенном на границе Москвы и Московской области. Возможность размещения в общежитии играет важную роль: например, из 2 тыс. сотрудников указанного московского предприятия 90 проживали в общежитии, в общежитии тульского предприятия проживали 200 человек (из 1200 сотрудников). Таким образом, российские предприятия сохранили механизм воздействия на рабочую силу – предоставление сотрудникам общежития, которые к тому же, в отличие от других типов жилья, располагаются преимущественно на территории предприятий.

Существенное влияние на изменение мер жилищной политики предприятий оказала приватизация. Процесс продажи, приватизации и передачи жилья после 1997–1998 гг. стал более интенсивным. Однако окончательной передачи жилья не произошло, так как предприятия зачастую продолжают частично финансировать содержание более не принадлежащего им жилого фонда, оплачивают коммунальные расходы. Наиболее крупные предприятия имеют специальное подразделение, которое продолжает заниматься жилым фондом и его содержанием вне зависимости от его формальной принадлежности. С муниципалитетами, которым было передано жилье, также возможны соглашения.

⁵ В данном контексте приватизация жилого фонда предприятий означала его передачу за символическую плату жильцам. Последние формально становились собственниками, но в течение нескольких лет ситуация с индивидуализацией расходов (счетчиков), обязанностями по содержанию и соглашениями о совместной собственности оставалась запутанной.

Жилищная политика, таким образом, является выражением нескольких измерений патернализма: жилье является инструментом привлечения и удержания рабочей силы, ее дискриминации и категоризации. Она отражает пространственные предпочтения предприятия, его способность моделировать и ограничивать пространство и даже контролировать пространственное положение населения. Кроме того, жилищная политика может быть средством диверсификации экономической деятельности предприятия. Это концентрированное выражение патернализма в жилищной политике объясняет, почему такие авторы, как J.-P. Frey, на основе урбанистических исследований, касающихся Крёзо, проявили интерес к патерналистским доктринам и их реализации: «...интерес к организации пространства стимулирует нас – независимо от того, что патернализм является основным объектом нашего исследования, – изучать конкретные достижения индустриального патронажа и задумываться над их смыслом. Это понятия создания и контроля над жильем, городским и социальным пространством, являющиеся для нас опорой в развитии концепций патронажа и патернализма, которые мы предлагаем в данном исследовании» [Frey 1995, p. 8].

Frey пишет о политике жилого пространства, а не о жилищной политике, подчеркивая, таким образом, что патернализм ориентирован не только на обеспечение жильем как таковым, а на соединение «домашнего личного пространства» и «общественных и частных образований, составляющих организацию городской жизни».

В России, несмотря на ускорение темпов приватизации жилья в последние годы, влияние предприятий на жилое пространство в целом, на услуги и техническую инфраструктуру, на организацию и архитектуру городов остается существенным. Этот феномен особенно заметен в случае с городами-предприятиями или, как их принято называть в России, градообразующими предприятиями. В случае с компаниями «Мишлен» в Клермон-Ферран или «Шнейдер» в Крёзо также имел место частичный симбиоз города и предприятия, однако масштаб этого явления в России намного более значителен, поскольку здесь во многих регионах города действительно были созданы крупными предприятиями, играющими значимую политическую роль и создающими местную инфраструктурную сеть. Прекрасной иллюстрацией данного явления можно считать произведение С. Коткина «Магнитная гора», где описывается создание в 1930-х годах города Магнитогорска. Два главных автомобильных завода волжского региона – «ВАЗ», основанный в 1964 г. в Тольятти, и «КамАЗ», основанный в 1969 г. в Набережных Челнах, стали основой для создания практически *ex nihilo* двух крупных городов, имевших потребность в среднем в 100 тыс. рабочих и почти в полумиллионе жителей. Тольятти был создан на месте маленького поселка, строительство завода кардинально изменило его структуру. В 1990 г. «ВАЗ» насчитывал 120 тыс. работников, «КамАЗ» в 1993 г. – почти 155 тыс. Набережные Челны, как и Тольятти, «представляют собой совокупность из 10 основных заводов, к которым добавляются многочисленные филиалы, административные единицы, образовательные центры, в Тольятти – еще и огромный исследовательский центр. Отделенные от производственных зон лесистыми участками, построенные вдоль рек (Тольятти простирается на 30 километров) эти два города производят глубокое впечатление. Представьте огром-

ный город – спальное помещение с полумиллионом жителей, с лесом зданий от 6 до 25 этажей... Каждый квартал (микрорайон) имеет форму четырехугольника, обеспечен всеми базовыми учреждениями (школа, магазины, услуги) и отделен от следующего широкой полосой лесопосадки с деревьями высотой не менее 80 метров».

Другой крупный автомобильный завод «ГАЗ» оказывает влияние на организацию жизнедеятельности в значительной части Нижнего Новгорода. На огромных пространствах жилые и промышленные кварталы сменяют друг друга. Их связывает сеть специальных автобусных маршрутов, которые были ориентированы на предприятие, но затем стали частью городской транспортной сети. В 1994 г. система отопления, подачи воды и электричества оставалась общей для различных производственных помещений и соседних жилых домов.

Таким образом, в России, несмотря на приватизацию значительной части жилищного фонда предприятий, последние по-прежнему включены в жилищную политику и играют важную роль в формировании городского и социального пространства.

Какова цена патернализма?

Оценка стоимости социальной политики предприятия представляет собой важный, но мало исследованный вопрос. Социальные расходы, очевидно, настолько связаны с совокупным функционированием компании, что зачастую не могут быть точно оценены в денежном эквиваленте.

Тем не менее некоторые оценки схожи: С. Beaud [Beaud 1990] оценивает размер социальных расходов компании «Шнейдер» в Крёзо, так же как S. Kott [Kott 1990] для ДМС в Мулюзе, примерно в 10% от фонда оплаты труда. Дополнительные социальные расходы компании «Мишлен» почти век спустя, в 1960-х годах, составляли 9% от фонда оплаты труда (в 1951 г. – 8,4%). В тот же период нормандская металлургическая компания, которую изучал А. Leménogel, расходовала на социальные нужды (включая социальные субвенции от комитета предприятия, паи в обществе взаимного страхования, расходы на содержание школ, гигиену, обеспечение, выплаты пособий) около 6% от фонда оплаты труда [Leménogel 1991].

Согласно данным нашего опроса 1996 г. по оценке 22% российских предприятий, их социальные расходы составляли более 10% от заработной платы, большинство предприятий указало, что размер социальных расходов колеблется от 8% до 10% от фонда оплаты труда. Эти оценки соответствуют результатам, полученным в рамках исследования 1997 г. (TACIS). 30% предприятий отметили, что их социальные расходы составляют менее 10% от фонда оплаты труда, у 23% предприятий социальные расходы составляют от 10% до 30% фонда оплаты труда, 42% предприятий затруднились с ответом.

Несмотря на эти цифры, все попытки оценки размера социальных расходов свидетельствуют о существовании трех основных трудностей: во-первых, не ясно, из чего складывается стоимость социальной политики; во-вторых, не ясно какими показателями следует пользоваться при ее расчете; в-третьих, не понятно в какой мере сами компании рассматривают расходы на социальную сферу в терминах издержек/выгод?

В ходе исследования 1996 г. мы поднимали вопрос относительно возможности адекватной оценки стоимости социальной инфраструктуры, прежде всего, предполагая учет всех операций продажи и передачи. У 46% предприятий, обладающих социальной инфраструктурой, отсутствовал ее отдельный бухгалтерский учет; 27% предприятий, наоборот, указали, что каждое из имеющихся у них социальных подразделений имеет свою собственную бухгалтерию; у 27% предприятий наличие отдельного бухгалтерского учета дифференцировалось в зависимости от типа социальной инфраструктуры: магазины, в отличие от других социальных единиц предприятия, вели бухгалтерию. Это частично объясняет, почему процесс передачи предприятиями социальной инфраструктуры, находившейся в их распоряжении, местным властям в соответствии с постановлением 1993 г., затянулся [Lefèvre 2001]. К тому же оценка стоимости социальной инфраструктуры, проведенная в рамках процесса ее передачи государству, заставила некоторые компании осознать, что социальная сфера является достоянием и потенциальным источником для извлечения прибыли. Также оказалось, что себестоимость социальной сферы существенно выше тех расходов, которые население могло бы нести по ее содержанию.

Таким образом, вопрос о стоимости социальной политики, если она может быть четко определена и описана, приводит к выводу, что ее движущие силы, финансирование и реализация не могут длительное время находиться вне совокупной экономической деятельности предприятия.

Идеология и мораль патернализма, утверждение социальной роли

Патернализм представляет собой не только стратегию найма и управления рабочей силой с точки зрения производственных целей. Он имеет также свою идеологию и мораль, которые с разных сторон рассматривались многими исследователями.

«Анализ патернализма, с нашей точки зрения, не может игнорировать вопрос о намерениях собственника, предпринимателя и другие объяснительные гипотезы, лежащие за пределами логики исключительно интересов предприятия. Патрон руководствуется целью получения прибыли, но при достижении этой цели его этика не перестает быть значимой, он не остается только фабрикантом и счетоводом. Он является носителем определенной идеологии, представления относительно своей социальной роли» [Moine 1990, p. 21].

В исторических исследованиях Европы начала XX в. значимость идеологического измерения зачастую объясняется (под влиянием таких ученых, как Le Play) воздействием католицизма и протестантизма. В Советской России, естественно, религиозная составляющая отсутствовала. Тем не менее здесь можно найти те же филантропические и воспитательные обоснования. Это демонстрирует пример «Движения женщин инженеров и технического персонала» начала 1930-х годов, изучаемого N. Moine. Представляя собой имитацию буржуазного патронажа, но не признавая этого, это движение имело много общего с дамами-патронессами XIX в., инспектировавшими цеха и жилые помещения, организовывавшими кружки обучения грамоте, ясли, школы, занимавшимися вопросами профилактики.

Система мышления современных руководителей предприятий в России изменилась, но они продолжают считать свою социальную роль значимой не только

в рамках предприятия, но и в обществе в целом. В 1996 г. 30% опрошенных руководителей указывали, что бизнес является одним из двух ключевых участников в системе социальной защиты в России. 50% опрошенных объясняли социальную значимость современных предприятий либо той ролью, которую они традиционно играли в обществе (37% респондентов), либо трудностями переходного периода (13%). В опросе 1998 г., реализованном в рамках проекта TACIS, были получены сходные результаты: только менее четверти опрошенных полагали, что, например, расходы на жилье для наемных рабочих не входят в компетенцию предприятия⁶.

Следует отметить, что и между руководителями предприятий начала века, и между советскими директорами существовало некое подобие соперничества в утверждении и демонстрации своей социальной миссии. Подобная установка имеет рациональное и осознанное обоснование: локально значимая социальная роль является политическим инструментом, важным ресурсом, в том числе и в современной России. Однако она также имеет в своей основе причины, объяснение которых не может быть сведено только к расчету экономической выгоды, так как они являются проявлением более общей антропологии – антропологии власти. Показной патернализм, согласно формулировке Ж.М. Моине, является дополнением патернализма, направленного на удержание рабочей силы [Moine 1990]. Некоторые социальные практики напрямую служат цели создания «социальной витрины»: праздники, культурные мероприятия [Kott 2001].

Патернализм как форма социального контроля

Одной из наиболее острых тем дискуссий является микрототалитарный характер патернализма и степень его одобрения наемными работниками. Этот вопрос особенно интересен в случае с Россией: говорить о существовании патернализма в России можно с большей уверенностью, тем более, что он являлся отражением тоталитарного политического режима в эпоху СССР⁷.

Однако последние исследования, в частности С. Беуд [Beaud 1990] и А. Гюэслин [Gueslin 1993; 1999], упомянутые нами выше, подчеркивают, главным образом, прагматический, адаптивный, импровизированный характер наиболее известных патерналистских практик, отвергая идею о патернализме как сознательной стратегии социального контроля или патернализме, фундаментальными основами которого являются дисциплинарные меры. Отсюда берет начало метааналогия, происходящая из развития новой проблематики в социальной истории при анализе авторитарных практик и тоталитарных режимов. В настоящее время история Советской России тщательно изучается заново с точки зрения суще-

⁶ При расчете были объединены все предложенные альтернативы: содержание жилого комплекса для сдачи в наем жилья работникам по сниженной цене, продажа жилья по сниженной цене, поручительство по ипотечным кредитам работников, предоставление помощи и материалов для строительства домов, предоставление кредитов на покупку жилья.

⁷ В качестве продолжения этой мысли можно отметить, что новый Трудовой кодекс, недавно принятый в России, носит ярко выраженный либеральный характер и предоставляет работникам мало гарантий защиты, что дает работодателям достаточно возможностей устанавливать свои правила в управлении рабочей силой.

ствования социального компромисса, т. е. локальные повседневные практики жизни общества больше не являются предметом анализа только политологии тоталитарного режима. На смену макрополитическому анализу приходит микросоциальный. Термин «согласие» используется М. Perrot [Perrot 1979], так же как и А. Gueslin [Gueslin 1993], чтобы подчеркнуть особую форму признания работниками этой формы организации. У.Р. Frey равным образом делает акцент на жилище — не только как на средстве социального контроля, но и как на элементе социального консенсуса.

Одним из одобряемых инструментов социального контроля патерналистской политики отчасти является отрицание социального расслоения.

Фундаментальные различия

*Отрицание социального расслоения, сходства и отличия:
отец и администратор*

М. Pinçon отмечает: «Можно сказать, что патернализм представляет собой такие социальные отношения, в которых неравенство отрицается, скрывается посредством социальной метафоры, приравнивающей обладателя власти к отцу, а служащих, находящихся под этой властью, — к детям. Эта метафора нацелена на трансформацию отношений власти и эксплуатации в этические и эмоциональные отношения, где долг и чувства заменяют регламент и прибыль». F. Jequier указывает: «Патернализм — это доктрина, в которой система отношений между работодателем и работником определяется правилами семейной жизни» [Jequier 1990].

Отрицание социальных контрастов, возможно, является наиболее идеологически сильным постулатом патернализма. Эта установка на отрицание социального неравенства и конфликта интересов, характерная для различных политических условий, порождает новые аналогии. Однако здесь имеют место и глубинные различия. В то время как в классическом патернализме отрицание социального неравенства происходит с помощью обращения к харизматической фигуре отца, благосклонного и властного по отношению к своим детям, в России руководитель предприятия являлся, по меньшей мере, до начала процесса приватизации, «директором», чиновником, администратором. Он был частью бюрократической вертикали власти, в то же время формально являясь, как и другие наемные работники, членом коллектива.

Для российского патернализма не характерно превознесение фигуры отца, основателя, наследника династии. Можем ли мы в данном случае использовать те же понятия?

Патерналистские практики были внедрены советскими «администраторами». Современные руководители бизнеса в России более не являются чиновниками, но значительная их часть имела опыт управления предприятием до 1991 г. Многочисленные поведенческие практики получают продолжение, обретая новую значимость. В некоторых компаниях масштабы социальной политики существенно сокращаются, в то время как в других она развивается и персонализируется. При этом существование социальной сферы продолжает быть общей характеристикой

бизнеса и не означает замкнутости компаний. Как мы увидим в дальнейшем, эти два аспекта контрастируют с «классическим» патернализмом.

В вопросе о значимости или незначимости в патерналистских практиках фигуры отца возникает вторичное различие, которое также необходимо назвать: речь идет о роли семьи и семейной политики, а также политики по увеличению рождаемости.

Метафорическая и восхваляемая семья?

Зачастую патернализм ведет к семейному морализму, находя выражение в различных мерах семейной политики, как правило, выборочных, направленных в пользу многолетних семей. Это можно интерпретировать как стремление к воспитанию, повышению нравственности и воспроизводству рабочей силы, разделяющей определенные ценности.

В конкретных примерах реализации семейной политики как элемента патернализма в Европе конца XIX – начала XX столетия существуют значимые различия. В противоположность жилищной политике, которая в той или иной форме является неотъемлемым элементом патернализма, меры, направленные на поощрение и нравственное воспитание семей, зависели скорее от личности руководителя предприятия и от способа, который он избирал для прививания той или иной морали. Так, S. Kott [Kott 1990] обращается к следующим фактам, касающимся эльзасских текстильных фабрик конца XIX в.: декретный отпуск не предоставлялся матерям незаконнорожденных детей, кассы взаимопомощи не оказывали поддержку лицам, страдающим венерическими заболеваниями [Liberalism and paternalism... 1990]. M. Pinçon обращает внимание на случаи предоставления мест в лагерях отдыха только детям из семей с тремя и более детьми. В компании «Мишлен» долгое время существовала система щедрых социальных выплат, направленных на повышение рождаемости, которыми могли воспользоваться работники с детьми и стажем работы более двух лет [Gueslin 1993, p. 110–112].

В России, как пишет В. Елизаров, можно выделить два важных этапа в реализации государственной политики, направленной на повышение рождаемости, обусловленных в значительной степени соображениями дефицита рабочей силы. Первый период – это 1936–1945 гг. В политике в довоенный период смешалось несколько аспектов: репрессивный, связанный с законом, запрещающим аборт, паллиативный, заключающийся в пособиях на пропитание детей, а с 1944 г. можно отметить повышение интереса к семье, когда за рождение третьего ребенка выплачивалось единовременное пособие, за рождение четвертого ребенка – ежемесячное пособие, а матери, родившие пять и более детей, награждались знаками отличия. Второй период начался в 1974 г., когда право на получение пособия получили все дети младше 12 лет в зависимости от обеспеченности семьи. В 1981–1982 гг. был внедрен весь комплекс мер: пособие по рождению ребенка в зависимости от количества детей в семье, оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком минимальной длительностью в год начиная с рождения первого ребенка.

Однако предприятия до начала 1980-х годов не имели своей собственной семейной политики, отличной от политики государства. В 1980-х годах предприятия

начинают предоставлять своим работникам кредиты в размере 1500 рублей сроком на 8 лет при рождении первого ребенка; при рождении второго ребенка остаток долга уменьшался на 200 рублей, при рождении третьего – на 300 рублей. В 1990-е годы развития семейной политики не отмечалось. Тот факт, что предприятия имели детские сады, ясли, лагеря отдыха, свидетельствует не об активной семейной политике. Все это в основном касается заботы об организации работы взрослых, заботы об отдыхе детей и стремления к укреплению коллективной идентичности. Таким образом, все эти меры направлены на трудовую деятельность, а не на укрепление семейной морали.

*Контрасты: взаимоотношения с государством
и системой социальной защиты*

Одно из главных отличий российского патернализма последних десятилетий от патернализма конца XIX и начала XX в. в Европе заключается в отношениях с государством. Европейский патернализм был направлен на локальное, характерное только для конкретного предприятия заполнение вакуума, связанного с отсутствием государства в социальной сфере, и одновременно на предотвращение вмешательства государства. Для российских предприятий (даже если отдельно рассматривать советский период и 1990-е годы) характерна противоположная ситуация.

Пример компании «Мишлен», отмечает А. Gueslin [Gueslin 1993], показывает, как компания посредством своей социальной политики подчеркивала свою независимость по отношению к местным сообществам и государству и даже «ее упорную враждебность по отношению к любому вмешательству». Не считая эту враждебность специфической характеристикой компании «Мишлен», он связывает ее с классической враждебностью французских предпринимателей-католиков 1920-х годов по отношению к становлению интервенционистского государства, в частности, по отношению к законам о социальном обеспечении. S. Kott, изучая позицию эльзасских предпринимателей, оказавшихся перед лицом немецкого социального законодательства, показывает, что их первой реакцией в период предварительных дискуссий о законах о социальном обеспечении 1880-х годов было сопротивление вмешательству государства [Kott 1990, p. 55]. Н. Hatzfeld в своем исследовании отмечает, что сплоченность предпринимателей против социального обеспечения скорее кажущаяся, чем реальная, поскольку причины сопротивления для больших, средних и малых предприятий различны. В то время как последние опасались новых расходов, крупные компании боролись за контроль над институтами взаимопомощи и их дифференциацию по рискам. Они выступали против создания единого института, который, на их взгляд, мог быть только государственным.

В отличие от приведенных примеров, в СССР, а затем и в России, социальная политика предприятий ни в коей мере не может считаться сопротивлением государству. Наоборот, она была формой проявления, каналом реализации государственной социальной политики. В последние десятилетия советской эпохи, особенно в 1980-е годы – время апогея вмешательства предприятий в социальную

сферу – социальная политика *на* предприятии «наслаивалась» на социальную политику предприятия. Предприятие выступало в качестве посредника, места распределения пособий и реализации централизованно-внедряемых социальных мер, первичной кассой, но было действующим лицом, выполняющим необходимую, но комплементарную функцию.

После 1991 г. природа вмешательства предприятия в социальную сферу существенно трансформировалась, но без разрыва связей или противостояния с государством. Приватизация стала переломным моментом, поскольку предприятие перестало быть частью государства. Она привела к ревизии социальной инфраструктуры, оценке ее стоимости и решению относительно целесообразности ее сохранения. Однако разрыв с прошлым сопровождался адаптацией: социальная сфера осталась для предприятий значимой и позволила смягчить некоторые последствия экономического кризиса, но уже в рамках новых отношений с государством. Социальная политика бизнеса в период отступления и слабости государства в социальной сфере стала надежным элементом системы социальной защиты. Во второй половине 1990-х годов, особенно после признаков оживления в 1999 г., компании, развивавшие систему социальной защиты, осознали ее как активную стратегию со своими собственными инструментами, ни в коей мере не противоречащую государственной.

Таблица 2. Отношения между патернализмом и государством: временная эволюция

«Классический» патернализм	Российский патернализм
Отсутствие государственной социальной политики	Двойное существование государственной социальной политики (центр управления, первичная касса) и относительно автономной комплементарной социальной политики (советский период, 1960–1980-е годы)
Враждебность к ее предпосылкам. Временное сосуществование, адаптация. Введение в государственную систему (начиная с 1945 г., Комитеты предприятий)	
	Предоставление предприятиям со стороны государства большей автономии, в частности, в социальной сфере. «Приватизация» социальной сферы и ее частичная передача местным властям. Местные соглашения между предприятиями и муниципалитетами
Освобождение, отказ от обязательств (1960-е годы)	
Возвращение в 1990-е годы представлений о роли бизнеса (социальная ответственность, family friendly)	
	Трансформация: изначально вынужденная социальная роль, но в то же время требуемая и реинтерпретируемая. Отсутствие массового и масштабного отказа от полномочий

Таким образом, мы говорим о двух ситуациях, в которых роль патернализма изначально была различной. Поэтому представляется обоснованным задаться вопросом, идет ли речь о той же концепции и является тот или иной тип отношений с государством определяющим для понятия «патернализм». В динамическом аспекте отношения между предприятиями и государством в Европе XIX в. и в России конца XX в. представляются совершенно различными (см. табл. 2).

Примеры компании «Мишлен» и эльзасских предпринимателей показывают, что социальное законодательство, немецкое или французское, позволило фондам и социальной политике предприятий сохраниться и даже продолжить свое существование. Так, немецкий закон о социальном страховании на случай болезни позволил предпринимателям сохранить заводские фонды в тех рамках, в которых они соответствовали новому законодательству. «Тем не менее демонстрируемое бисмарковским режимом в 1880-х годах стремление адаптироваться к существующим реалиям позволило сохранить и даже продолжить существование в рамках обновленного закона социальных практик патронов периода второй империи <...> Организованные и управляемые определенным образом, фонды предприятий могли показаться продолжением заводских фондов, как и последние, они представляли собой элемент селекции и управления рабочей силой <...> Структурирование общности рабочих вокруг фигуры владельца, использование страхования с экономическими целями — неотъемлемые характеристики социальной политики предприятий — сохранились в рамках государственной системы социального страхования» [Kott 1990].

Фаза «приватизации» предприятиями социальных обязательств государства наблюдалась и в истории компании «Мишлен» в первые годы после распоряжения 1945 г. о создании Социального обеспечения и Комитетов предприятий. Дирекция «Мишлен» смогла включиться в новые тенденции [Quincy-Lefebvre 1999]. В 1946 г. были созданы локальные отделения учреждений «Мишлен», которые продолжали контролироваться дирекцией и скорее допускали, чем принимали присутствие представителей первичных касс. Для наемных работников внедрение Социального обеспечения ни в коей мере не означало коренных изменений. Так, до 1955 г. они продолжали получать чеки на семейное пособие от шефов бригад, пока последних не заменили агенты CAF⁸. Создание Комитетов предприятий также не привело к резким изменениям. Менеджмент принял решение превратить их в средство коммуникации для поддержания идеи общности интересов между работодателями и наемными работниками. Компания сохраняла контроль над комитетами и демонстрировала, признавая за работниками право на новые формы участия в управлении, свое стремление к открытости. Наемные работники, не обладавшие опытом управления социальными вопросами, в первые послевоенные годы в вопросах продолжения социальной политики полагались на руководство компании. Исключением стало только взаимное страхование, так как в 1946 г. Всеобщая конфедерация труда и менеджмент договорились об объединении своих фондов, при этом в новом обществе взаимного страхования руководство компании получило меньшинство (четверть мандатов).

⁸ Муниципальные кассы семейных пособий во Франции, осуществляющие предоставление и выплату различных видов пособий.

«Таким образом, в послевоенные годы руководство компании “Мишлен” сохранило за собой управление социальными вопросами, хотя и приняло реформу общества взаимного страхования, над которым оно, тем не менее, сохранило опеку. Патернализм, понимаемый как установка бизнеса на ответственность за материальную и моральную опеку наемных работников, изменился. Менее авторитарный по своей форме, патернализм стал более либеральным, начав привлекать работников к некоторым вопросам управления социальной сферой. Тем не менее уступки остались ограниченными. В послевоенные годы власть над социальной сферой в компании “Мишлен” осталась во многом в руках руководства, стремление к опеке также сохранилось» [Quincy-Lefevre 1999, p. 115].

В случае с Россией также можно сказать, что социальная сфера и вопросы, связанные с ней, «приватизировались» предприятиями в период перестройки и затем в ускоренном темпе в 1990-е годы. Однако происходило это совершенно иначе. В настоящее время, даже если полагать, что предприятия временно смягчают ситуацию в социальной сфере в период недостаточного внимания к ней государства, они являются одним из последних реальных институциональных звеньев в системе социального обеспечения, но не первым. Имея предельное сходство на уровне внутренних и местных практик в статике, два типа патерналистской политики имеют множество различий на макроуровне и прошли через противоположные этапы эволюции своей роли по отношению к государственной политике (см. табл. 2).

Единичные случаи или социальная система?

Это различие сущностей можно рассмотреть еще с одной точки зрения, позволяющей сделать шаг вперед в сравнении европейского патернализма начала века с современным российским «патернализмом»: единичного или, напротив, повсеместного, системного характера. Действительно, в Европе предприятия, внедрившие значимые меры социальной политики, хотя и являются примерами для рассмотрения, тем не менее, представляют собой единичные случаи, зачастую связанные с именем руководителя или основателя (Шнейдер, Мишлен, Крупп и др.). Если же они создавали систему за пределами предприятия, даже в масштабах города, она, тем не менее, имела замкнутый, самодостаточный характер. Даже в самые лучшие годы патернализма его распространение было ограниченным.

Таким образом, наблюдаем ли мы один и тот же феномен, распространенный на всех предприятиях (конечно, в разном объеме, зависящем, в частности, от размера предприятия) и на всей территории России? Даже если продолжают обнаруживаться некоторые особенности, даже если можно определить специфические черты политики «ЗИЛа» (автомобильное производство в Москве), «ГАЗа» (автомобильное производство в Нижнем Новгороде), РАО «Газпром» (главная газодобывающая компания), этот тип политики характеризует функционирование абсолютного большинства предприятий (и в равной степени административных учреждений). В нашем опросе 1996 г. описания различных мер, составляющих социальную политику предприятий, не имели существенных региональных отличий.

Итак, в случае с Россией (по меньшей мере, до 1990-х годов включительно) можно говорить не об ограниченном числе случаев, а об общей системе соци-

ального регулирования, опирающейся на средства патернализма. Патернализм предприятий действовал в рамках общей системы государственного социального обеспечения.

Заключение

Может ли термин «патернализм» быть использован для характеристики социальной роли бизнеса в России?

При сравнении многочисленных работ историков, касающихся патернализма крупных предприятий конца XIX – начала XX в. с нынешней ситуацией в России, можно найти множество общих черт: общая необходимость в политике, нацеленной на привлечение и закрепление рабочей силы, и, следовательно, значимость жилищной политики предприятия, усиление и легитимация этих мер посредством идеологических, религиозных и моральных обоснований.

Однако российский патернализм имеет немало особенностей, во-первых, с точки зрения взаимоотношений с государством, во-вторых – масштабов распространения. Российский патернализм не противостоит вмешательству государства в социальную сферу: в советский период патернализм предприятий являлся выражением и продолжением государственной политики, после 1991 г. он компенсировал ее недостаточность. Кроме того, он не является характеристикой единичных предприятий, будучи системной чертой бизнеса, элементом системы социальной защиты в России.

Поэтому, даже если мы можем выделить патерналистские практики в российских компаниях, нам представляется неправомерным использование этого термина в узком смысле, ссылаясь на патернализм предприятий начала века и предполагая существование некоторой «задержки» в развитии России.

Это заключение, однако, может измениться в будущем. Действительно, возможно, что в среднесрочной перспективе только небольшая часть компаний, наиболее крупных и сильных, будет проводить масштабную социальную политику. Кроме того, возможно, что функционирование рынка труда будет становиться все более либеральным, поскольку юридические основы этого были заложены новым Трудовым кодексом (2002 г.), в то время как государство по-прежнему будет предоставлять своим гражданам мало гарантий социальной защиты. Таким образом, будет обнаруживаться все больше контрастов, произойдет сегментация работников в зависимости от их социальной защищенности, выделятся островки патернализма, практики, свойственные отдельным финансово-промышленным группам, которые будут схожи с тем, что мы называли «классическим» патернализмом, а также с политикой крупных компаний США.

Перевод с французского Т.С. Любимовой

Литература

Beaud C. Les Schneider au Creusot: un modèle paternaliste en réponse aux impératifs du libéralisme et à la montée du mouvement socialiste // Liberalism and paternalism in the XIX Century / E. Aerts, C. Beaud, J. Stengers (eds.). Tenth International History Congress, Leuven University Press, 1990.

- Debouzy M.* Permanence du paternalisme // *Le Mouvement social. Paternalismes d'hier et d'aujourd'hui.* 1988. N° 144.
- Frey J.P.* Le rôle social du patronat, du paternalisme à l'urbanisme. Paris, 1995.
- Gueslin A.* Les hommes du pneu, les ouvriers Michelin, 1940–1980. Paris: Les éditions de l'Atelier, 1999.
- Gueslin A.* Michelin, les hommes du pneu. Paris: Les éditions de l'Atelier, 1993.
- Jequier F.* Fondements éthiques et réalisations pratiques de patrons paternalistes en Suisse romande (XIX–XX siècles) // E. Aerts, C. Beaud, J. Stengers (eds.). Tenth International History Congress, Leuven University Press, 1990.
- Kott S.* Le paternalisme alsacien à l'épreuve de la législation sociale allemande (1850–1914) / E. Aerts, C. Beaud, J. Stengers (eds.), Tenth International History Congress, Leuven University Press, 1990.
- Leménorel A.* Le paternalisme version XXème siècle: l'exemple de la Société métallurgique de Normandie 1910–1988 // *Vie sociale. Le social aux prises avec l'Histoire.* 1991.
- Liberalism and Paternalism in the XIX Century* / E. Aerts, C. Beaud, J. Stengers (eds.). Leuven University Press, 1990.
- Moine J.M.* Aux sources du paternalisme dans la sidérurgie lorraine avant 1914. Esquisse d'un bilan provisoire // E. Aerts, C. Beaud, J. Stengers (eds.). Tenth International History Congress, Leuven University Press, 1990.
- Noiriel G.* Du patronage au paternalisme : la restructuration des formes de domination de la main d'oeuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française // *Le Mouvement social. Paternalismes d'hier et d'aujourd'hui.* 1988. N° 144.
- Paternalismes d'hier et d'aujourd'hui* // *Le Mouvement Social.* 1988.
- Perrot M.* Le regard de l'Autre: les patrons français vus par les ouvriers (1880–1914) // *Le patronat de la seconde industrialisation, études rassemblées par M. Lévy-Leboyer.* Paris: Editions Ouvrières, 1979.
- Pique de Bry F.* Le paternalisme dans l'opinion des industriels français du XIXème siècle. Thèse d'Etat en Sciences Economiques, Université de Paris I, 1980.
- Quincy-Lefebvre P.* Le système social Michelin de 1945 à 1973 ou l'épuisement d'un modèle // *Gueslin A.* Les hommes du pneu, les ouvriers Michelin (1940–1980). Paris: Les éditions de l'Atelier, 1999.