

## Новые книги

### ЖЕСТКОСТЬ МЯГКИХ СЕТЕЙ

Рецензия на книгу: *Сеннет Р. Коррозия характера* / Пер. с англ. В.И. Супруна. Новосибирск: ФСПИ «Тренды», 2004. – 296 с.

Барсукова Светлана Юрьевна

д. соц. н., проф. кафедры экономической социологии ГУ ВШЭ

Книга американского социолога Ричарда Сеннета «Коррозия характера» о «новом капитализме», точнее о том, как меняется («коррозирует») характер человека в условиях гибкого, сетевого производства. Книга о новых стратегиях управления трудом, об их влиянии на личность работника. Автор прав, определяя «Коррозию характера» скорее как длинное эссе, нежели как короткую книгу. Личные наблюдения, статистика, фразы из интервью, описания кейсов, цитаты из классиков, воспоминания составляют непривычную для академической аудитории композицию.

Важно подчеркнуть, что Р. Сеннет далек от идеализации бюрократических пирамид и порождаемой ими «клаустрофобической надежности» (с. 193). Вся книга – размышление как «организовать наши жизненные истории сейчас, при капитализме, который склоняет нас к тому, чтобы «дрейфовать по жизни» (с. 194).

Главные вопросы книги: как живет работник в гибком капитализме? куда дрейфует его характер?

### **Новый капитализм: стабильность vs динамизм, рутина vs инновационность**

Что же такое «новый капитализм»? Долгий и подробный ответ на этот вопрос может быть редуцирован к словам: гибкость, фрагментарность, подвижность. Прежние бюрократические монстры рассыпаются на сетевые архипелаги, между островами которых курсируют материально-финансовые и трудовые потоки. Производство не просто ускоряется в инновационном порыве, оно меняется сущностно. Переход к новому капитализму, или к постиндустриальному капитализму – это *уподобление производства сфере услуг*. Специфика служебной деятельности состоит в том, что успех и признание связаны отнюдь не со скоростью или качеством работы (хотя и это важно), а с точным соответствием запросам потребителей. А их запросы, во-первых, быстро меняются, во-вторых, крайне разнообразны. Для улавливания изменения разнообразных потребительских настроений создается мощная система тестирования рынка (желательно упреждающего характера), воплощенная в маркетинге. Использование полученных знаний требует маневренности и гибкости производства. Сети становятся структурной основой деятельности. Компьютеризация обеспечивает единое информационное пространство сети, позволяющее перебрасывать задания, находить перегруженные и недогруженные звенья. Первые разукрупняются, вторые отсекаются. Производство уподобляется живому организму, который дышит в унисон с потребителем. Такова идея «нового капитализма».

Попутно отметим наивность представлений о том, что потребитель повел за собой рынок. Потребителя как поводыря рынка сформировал сам рынок, создавая новое пространство культурных и ценностных основ потребления.

Новый капитализм через гибкость организации труда «поднял мятеж против рутины бюрократического времени» (с. 33). Отметим, что негативная коннотация понятия рутины

восходит к морализаторству А. Смита<sup>1</sup>. В дискуссии, разгоревшейся в XVIII в., ему оппонировал Дидро, отстаивающий идею о плодотворном влиянии повторяющихся трудовых операций на личность работника. Если у Смита рутина *отупляет*, то у Дидро *умиротворяет*, поскольку автоматизм труда дистанцирует мысли и чувства от простейших трудовых операций, освобождая их для более существенных проникновений в природу производства.

Декларация в пользу свободного рынка превратила А. Смита в апостола экономического либерализма. Причисление к классикам-основателям было оплачено интерпретационным упрощением наследия великого шотландца. Воспевания Смитом торговцев и предпринимателей свели к их инновационному эгоизму как основе капиталистического развития, забывая, что у Смита любование этими фигурами в значительной степени связано с возможностями их морального развития, поскольку они вынуждены действовать в соответствии с изменчивыми обстоятельствами, позволяющими расширить горизонты их «личностных историй».

Лучшей иллюстрацией мрачных прогнозов А. Смита о грядущей рутине промышленного труда явилась империя Генри Форда. Его знаменитые 5 долларов в день (что эквивалентно 120 долларам в день по курсу 1997 г.) были платой как за труд, так и за скуку. Прежде автомобили собирали высококвалифицированные рабочие, выполняющие множество сложных операций и, что примечательно, самостоятельно нанимающие и увольняющие своих помощников, платя им зачастую из собственного кармана. Постепенно их место стали занимать узкоспециализированные рабочие, обычно из недавних мигрантов. К 1917 г. 55% рабочей силы «Форд Мотор» составляли специализированные работники (с. 48). Вскоре выяснилось, что последствием рутины является не только отупление рабочего (что, скорее, являлось благом в системе взглядов Ф. Тейлора и Г. Форда), но и, что было действительно досадно, жесткий предел роста производительности труда. Призванные на помощь индустриальные психологи, создав теорию «человеческих отношений» (Э. Мэйо), фактически адаптировали практику психиатрического консультирования применительно к трудовой деятельности. «И надо сказать, что эти индустриальные психологи, наподобие Мэйо, обладали ясным взором. Они знали, что могут только смягчить муки скуки, но не смогут убрать ее из этой железной клетки времени» (с. 50).

«Клетка времени» была сломана новыми формами организации производства. Гибкая, множественная, кратковременная занятость бросила вызов прежним формам организации труда. Монолит трудовой биографии рассыпался на множество слабо связанных фрагментов. Заметим, что слово «карьера» в английском языке первоначально означало «дорогу для проезда экипажей», что применительно в трудовой деятельности преобразовалось в «путь длиною в жизнь». Новый капитализм отверг это понимание карьеры. Слово «job» на английском языке XIV в. означало «глыбу, кусок чего-то, что могло быть перевезено на повозке». Это «гушевое» значение работы оказалось адекватно современности, когда люди на протяжении жизни выполняют только «куски» работы.

Трансформация организации труда, с одной стороны, явилась результатом борьбы самих трудящихся, с другой стороны, была навязана работникам новой парадигмой развития капитализма. Гибкость капитала нуждалась в адекватной гибкости работника. Так, средняя продолжительность пребывания акций на американских и британских биржах сократилась на 60% за последние 15 лет. При этом самый быстро растущий сектор американской рабочей силы – люди, которые работают по контракту с агентствами по временному трудоустройству (с. 15).

---

<sup>1</sup> А. Смит писал: «...Человек, чья целая жизнь потрачена на исполнение нескольких простых операций... обычно становится настолько тупым и невежественным, насколько это возможно для человеческого существа» (цит. по: [Сеннет 2004: 43]).

Казалось бы, поверженная рутина и освобожденный из «клетки времени» работник – однозначное благо нового капитализма, олицетворение свободы личности и возможностей самореализации. На протяжении всей книги Р. Сеннет доказывает, что безусловных выводов в социальных науках не существует. Не случайно слова «на самом деле» проходят рефреном через всю книгу, построенную на противопоставлении общепринятых суждений о «новом капитализме» и анализе «микронарративов жизни» его участников.

### Окно в частную жизнь

В книге приведено интересное эссе (кейс) об уборщике туалетов Энрико, который десятки лет проработал на одном месте, разнообразя деятельность мытьем полов в офисе. «Американскую мечту» воплотил его сын. Рико стал техническим консультантом, полностью вписанным в новое время: частая смена работы как основа вертикальной мобильности, переезды в погоне за пространственной конъюнктурой, демонстративное дружелюбие как условие участия в командных проектах. Сострадание и похвала – реакция общества на эти судьбы.

Но у самих героев иные оценки. Энрико вступил в старость с чувством глубокого удовлетворения. Он реализовал задуманное в молодости, живя в формате долговременных стратегий: купил дом, уехал из бедного итальянского района, накопил денег на образование детей и пр. Время поколения Энрико было линейным и предсказуемым. «В соответствии с этой линейностью времени все достижения оказывались “кумулятивными”... Энрико точно знал, когда он уйдет на пенсию и сколько у него к тому моменту будет денег» (с.2-3). Сильные профсоюзы, государство всеобщего благоденствия и крупномасштабные корпорации объединились, чтобы «произвести» эру относительной стабильности. Прежние достижения Энрико не теряли в его глазах ценности в виду стабильности оценочных координат – общественных и индивидуальных. Постоянные соседи через социальное уважение удостоверяли успехи, невидимые для посетителей туалетов, которые он мыл.

Жизнь сына куда динамичнее: профессиональный успех в Силиконовой долине, увольнение при слиянии фирм, создание собственной фирмы – краткий протокол его карьеры. Это не устойчивый рост, а болтанка с положительным итогом на момент интервью и четким пониманием, что завтра все может измениться. Его успех неотделим от страха потери контроля над своей жизнью. Частые переезды приводят к разрыву дружеских коммуникаций и соседского сообщества. Не имея долгосрочных свидетелей жизни, Рико не находит опоры в социальном одобрении окружающих. Каждый переезд закрывает прежние главы его жизни и создает эффект «чистого листа», обнуляя многие прежние квалификационные, карьерные и коммуникационные достижения. Примечателен дрейф идеологических симпатий Рико от либерализма к консерватизму, основанный на желании продемонстрировать приверженность «вечным» ценностям и достижениям, в то время как на практике приходится жить в соответствии с лозунгом «Ничего долгосрочного!».

Истории отца и сына, воплотившие стабильное прошлое и динамичное настоящее, позволяют понять, почему даже полная выхолощенность содержания труда не порождает протеста. Недоумение по этому поводу пронизывает классическую книгу Д. Белла «Работа и недовольные ею». Как бы отвечая Д. Беллу, Р. Сеннет помещает труд в более широкий контекст оценивания, показывая, что недовольство содержанием и даже оплатой труда вполне могут сочетаться с удовлетворенностью трудовой биографией и жизнью в целом.

## Культы нового капитализма

### *Культ реорганизации*

Но насколько реальны частые изменения в сетевой структуре? Может быть, они лишь теоретически допустимы, а на практике сети перестраиваются столь же неохотно, как и пирамидальные иерархии?

Новый капитализм породил *культ реорганизации*. «...Стоимость акций организаций, находящихся в процессе реорганизации, часто повышается, как будто любое изменение лучше, чем продолжение того, что было» (с. 68). Организации втянуты в показательные доказательства рынку, что они способны меняться. Как правило, реорганизация сетей (термин автора – реинженерование) сопровождается сокращением численности работников. Но если классические сокращения в бюрократических структурах решали задачу «делать меньше меньшим числом», то реинженерование означает, наоборот, «делать больше с меньшим числом» (с. 65). Но цель не достигалась – производительность труда в результате реинженерования тормозилась тем, что «уцелевшие рабочие больше ожидали следующего удара топора, чем наслаждались победой в конкурентной борьбе над теми, кого уволили» (с. 67). Впрочем, не надо забывать о значительных межстрановых отличиях. «Рейнская» модель организации хозяйства, реализованная, по мнению Р. Сеннета, в Голландии, Германии, Франции и еще ряде стран, предполагает «туго натянутую сеть безопасности, сплетенную из пенсий, образования и здравоохранения». «Англо-американская» модель (Великобритания и Америка) действует по принципу: «правительство виновно, пока не будет доказано, что оно не виновно» (с. 73), что ослабляет идею социальной поддержки проигравших. Первая модель тормозит разрыв в доходах, но на фоне растущей безработицы вторая гарантирует низкую безработицу при росте неравенства в благосостоянии.

Но, быть может, работник стал свободнее в новом рабочем режиме? Каковы способы «флекс-тайма»? Самый простой, практикуемый почти 70% американских корпораций, – это полная рабочая неделя, но работник сам решает, во сколько начинается его рабочий день. Примерно каждая пятая компания использует «спрессованный» рабочий график, когда недельная нагрузка выполняется за несколько дней. Работа на дому распространена еще в 16% американских компаний.

Гибкие, индивидуализированные графики выглядят как освобождение работника. И тут опять рефреном звучит «на самом же деле...». Выясняется, что гибкое расписание времени – это скорее привилегия, чем право работника. Свобода оказывается наградой за послушание. Но даже вырвавшиеся в это пространство свободы оказываются в еще большей зависимости от организации. Для контроля работы на дому корпорации даже вводят специальную должность. Людей могут просить регулярно звонить в офис, их электронная почта часто открывается супервайзерами, под контролем их телефонные звонки. Тем самым «гибкое время» вплетается в новую практику контроля, свобода оказывается обманчивой. «...Надзор над трудовым процессом в действительности зачастую жестче для тех, кто трудится вне офиса, чем для тех, кто работает в нем» (с. 84).

Последствия новой организации труда проиллюстрированы кейсом о пекарне в Бостоне. Четверть века назад это была пекарня, где трудились греки. Трудовой процесс был пронизан этнической солидарностью и идеей, что «быть хорошим работником означало быть хорошим греком» (с. 97). Спустя 25 лет пекарня превратилась в запутанную паутину расписаний неполного рабочего дня. Рабочие, говорящие на разных языках, приходят и уходят в разное время. Почти никто из них не видит буханку хлеба, которую они произвели, не владеет всей технологической цепочкой. Путем нажатия клавиш компьютера пекарня переходит от французских булок к русским караваем. «Хлеб стал экранной формой» (с. 101). Теперь пекари не знают, как выпекать хлеб. Мастерство вытеснилось безразличием. Мусорные контейнеры, заполненные сожженными буханками, «стали некими символами того, что

случилось с искусством хлебопечения» (с. 102). Новая ситуация размыла профессиональную идентичность, характерную в XIX в. даже для наименее привилегированных рабочих.

Принцип нового капитализма «Ничего долгосрочного!» развернулся в разные схемы для предпринимателя и работника: предприниматель не привязан к конкретной продукции, работник безразличен к конкретным видам деятельности.

### *Культ риска*

Дебюрократизация управления как лозунг нового капитализма привела к снижению роли формальных критериев оценки труда. В подвижной, неопределенной ситуации работник вынужден ориентироваться на косвенные признаки прочности своего положения: «кого пригласили только на аперитив, а кому предложили остаться на ужин» (с. 121). Зыбкость отношений в сетевой структуре подталкивает к движению как внутри, так и вне ее. Но передвижения – это всегда риск.

Новый капитализм – это *культ риска*. Если прежде предприниматель отличался от масс готовностью рисковать, то теперь риск стал «повседневной необходимостью, взваленной на плечи масс» (с. 123). Прежние четко определенные ячейки для продвижения в бюрократических пирамидах сменились сетями как площадками возможностей. Риск теряет героический оттенок, становится заурядным, обыденным. Результатом становится не азарт самоделания, а чувство «тупой нескончаемой тревоги» (с. 129).

Р. Сеннет указывает на три свойства нынешней трудовой дезорганизации:

- «движение вбок», когда индивиду кажется, что он движется вверх в нежесткой сетевой структуре, лишенной однозначной вертикальной трактовки;
- «ретроспективные потери» как возможность лишь в ретроспективе осознать неверность принятого решения в силу принципиальной размытости информации в гибких структурах;
- «непредсказуемые потери для заработной платы», поскольку прежняя, опосредованная профсоюзами прозрачность сделок между трудом и управлением заменилась индивидуализированными и «флюидными» договоренностями.

Р. Сеннет утверждает, что желание рисковать стало «культурным набором», а не расчетливой стратегией. Современная культура риска основана на страхе бездействия. Динамизм организаций убеждает людей в губительности пассивности. Если риск Одиссея был связан с одержимостью целью (вернуться домой), то риск современного работника построен на желании быть в пути (а куда плыть – вопрос второй). «...Само по себе решение отправиться в путь кажется подобием достижения цели» (с. 137).

Выигрывают немногие: в последние годы доля тех, кто в результате смены работы значительно потерял в зарплате, превосходит долю выигравших. Заметим, что предыдущее поколение больше приобретало при смене работы, нежели при повышении на прежнем месте. Несмотря на это мобильность тогда была ниже, чем сейчас.

В условиях нового капитализма меняется сама сущность неопределенности будущего. В старом бюрократическом капитализме это была неопределенность крупных катаклизмов (война, кризис, наводнение), сейчас же «неопределенность как бы вплетена в повседневную деятельность энергичного капитализма» (с. 32). Умение лавировать в поле неопределенности из черты шумпетерского предпринимателя превратилось в требование к Повседневному человеку<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> «Сегодня молодой американец, имеющий за спиной хотя бы два года колледжа, должен быть готов к тому, что за время его трудовой деятельности ему придется сменить рабочее

### *Культ молодости*

Наконец, новый капитализм – это *организационный культ молодости*. Происходит сужение временных рамок рабочего возраста. Привлекательность молодежи – явление не новое. Но если в XIX в. и в первой половине XX в. объяснение было вполне рациональным (относительная дешевизна молодежного труда), то сейчас оно восходит к интерпретации возраста как индикатора гибкости и готовности к риску. Этот социальный предрассудок служит двум целям. Первая – иметь «доступный, находящийся под рукой, резерв кандидатов на увольнение» (с. 149). Вторая – нейтрализация критического потенциала опытных работников. В терминологии Хиршмана молодые работники при разногласиях с руководством ориентированы на «выход», а опытные пытаются использовать «силу голоса». Чувства немолодых работников («организационного сухостоя») проиллюстрированы кейсом о хозяйке нью-йоркского бара, попытавшейся в бальзаковском возрасте войти в рекламный бизнес. И вскоре выйти из него.

### *Культ команды*

Следующий культ нового капитализма – культ *командной работы*. В моду входит «офисный спорт», где работники – команда, а босс – тренер. Командная работа при всех достоинствах имеет оборотную сторону.

Во-первых, «вписанность» в команду зачастую достигается за счет ограничения, усреднения индивидуальности.

Во-вторых, командная работа формирует новый способ власти – власть без авторитета. Коммуникация не нуждается в авторитете, поскольку дискуссия тем продуктивнее, чем равноправнее ее члены. Полновесные факты эксперта или указания руководителя ослабляют коммуникацию. Поэтому руководство лишь «способствует» командной работе. «Лидер» – это самое хитрое слово в современном лексиконе менеджмента» (с. 181), поскольку камуфлирует ось власти.

В-третьих, состав команд изменчив, а задачи краткосрочны. Отсюда задача игрока – не решить задачу, а понравиться тренеру. «...Искусство притворства при командной работе заключается в том, чтобы вести себя так, словно вы обращаетесь только к другим служащим, а босс за вами на самом деле не наблюдает» (с. 183). Возникают «актерские реплики-маски кооперации» (типа «Как интересно!»), фоном которых служит обворожительная улыбка.

В-четвертых, работу менеджера выполняет давление товарищей по команде. И вот уже требование повысить заработок или уменьшить трудовую нагрузку трактуется как недостаток кооперативности. «Хороший командный игрок не должен ныть» (с. 190).

В-пятых, командная работа, провозгласившая общую мотивацию и отсутствие различий в привилегиях и власти, оказывается слабой формой общности, поскольку «сообщества нет до тех пор, пока не признаются различия внутри его» (с. 242). Это утверждение восходит к работам Л. Коузера, утверждавшего, что людей связывает в большей мере вербальный конфликт, чем вербальное согласие, поскольку при конфликте возникает необходимость «трудиться над коммуникацией» (с. 242).

---

место, по меньшей мере, 11 раз, а базу своих навыков и умений, тоже, по меньшей мере, – 3 раза в течение сорока лет трудовой деятельности» (с. 14).

*Культ независимости*

Новый капитализм низводит зависимость к постыдному состоянию. «...Наступление на жесткую бюрократическую иерархию призвано освободить людей от структурной зависимости; стратегия риска направлена на придание импульса самоутверждению... Внутри современных корпораций нет достойного места для служения» (с. 234–235). Порицание зависимости прослеживается и в критике «государства благосостояния», в обвинениях зависящих от государства в социальном паразитизме. Постыдность зависимости – новый нравственный императив гибкого капитализма. Но проблема состоит в том, что социальные связи возникают именно как производные зависимостей. В частности, доверие в деловых отношениях возникает в силу признания взаимной зависимости экономических агентов, а надежность возникает лишь как осознание, что в этом кто-то нуждается.

Технологический и социальный динамизм ставят под удар доверие, преданность, взаимные обязательства, которые не успевают пустить «корни в трещинах и щелях социальных институтов» (с. 18). Не преданность организации, а наоборот, «поверхностная кооперативность» ведет к успеху в новых условиях. Сетевая гибкость производства, суть которой в возможности безболезненно отсечь отдельные элементы сети, означает отсутствие ясных и долговременных правил продвижения по службе и увольнения. Не случайно профессор Гарвардской школы бизнеса Дж. Коттер советует работать скорее «снаружи», чем «внутри» организации (с. 19). Совет отнюдь не бесполезный: брокеры, уволенные за плохую работу, выигрывают от перемены места работы в два раза чаще, чем добровольно уволившиеся (с. 134).

Общий вывод автора: «...Режим, который не дает людям серьезных причин и веских оснований для того, чтобы заботиться друг о друге, не сможет долго сохранить свою легитимность» (с. 251).

Впрочем, не спешите записывать Р. Сеннета в борцы с режимом. Он, скорее, его летописец. На подручном материале личных наблюдений со всеми вытекающими последствиями. По строгим канонам социологического исследования судить книгу можно строго (вопросы о выборке, о репрезентативности наблюдаемых случаев даже не обсуждаются автором). Верующим в единообразие «научного продукта» книгу лучше не трогать, дабы не раздражаться. Видящим в социологии пограничье с искусством, где есть место прозрению и стилевой свободе, книга даст повод к размышлению. Судя по всему, автор и не претендовал на большее.