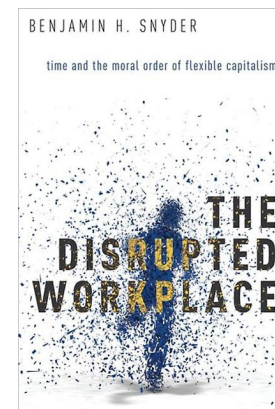


НОВЫЕ КНИГИ

А. А. Поплавская

Дезорганизация трудового ритма жизни и непостоянство в работе как скрытые черты системы гибкого капитализма



Рецензия на книгу: Snyder B. H. 2016. *The Disrupted Workplace: Time and the Moral Order of Flexible Capitalism*. Oxford: Oxford University Press. 249 p.



ПОПЛАВСКАЯ Анита Андреевна — аспирант факультета социальных наук, аналитик Центра внутреннего мониторинга НИУ ВШЭ. Адрес: Россия, 101000, ул. Мясницкая, д. 20.

Email: anitamoiseeva.a@gmail.com

Книга Бенджамина Снайдера «*The Disrupted Workplace: Time and the Moral Order of Flexible Capitalism*» («Дезорганизованное рабочее место: временной и моральный порядок гибкого капитализма») посвящена вопросу субъективного восприятия временных затрат на трудовую деятельность работниками современной системы гибкого капитализма. В книге автор описывает два противоположных типа восприятия времени: (1) количественное, выраженное в желании придерживаться чётких расписаний и планов, и (2) качественное, проявляющееся в умении быстро реагировать на внешние изменения и быть в постоянной готовности действовать. Первый тип остаётся для автора эталонным, однако всё реже встречающимся на рынке. Второй тип является современным и более распространённым среди работников, хотя имеет существенные недостатки. Интервью с тремя группами респондентов — финансовыми аналитиками, водителями-частниками и высококвалифицированными работниками, ставшими безработными, — подтверждают подобные выводы. Действительно, работа в США представляет собой неорганизованный, хаотичный, небезопасный, не подчиняющийся линейным законам мир, где работник пытается подстроиться под текущую ситуацию, не строит долгосрочных планов на будущее, не является стратегом, хотя отчасти верит в то, что его трудовой режим является гибким, а он сам становится свободнее и предприимчивее в подобных условиях. Ситуация, по мнению автора, обманчива: «игры с работой» заставляют работника жертвовать здоровьем, личной жизнью, порой даже своими правами на труд и достойный заработок. Безостановочно получая и выполняя различные задания (в случае с финансистами и водителями) или находясь в непрерывном поиске работы (в случае с безработными), человек не имеет возможности восстановить свои физические, моральные, психологические силы и критически осмыслить современную систему гибкого капитализма и своё место в ней. Оправдывая постоянные изменения и десинхронизованный жизненный ритм уходом от монотонности, скуки и рутинности труда на микроуровне, на макроуровне мы получаем новые формы неравенства, где высококвалифицированные специалисты подвергаются безработице наравне с низкоквалифицированными, а проблемы гарантий занятости усугубляются: работа становится

ся нерегулярной и непредсказуемой, переработка и лояльность фирме и (или) профессии порой также не способствуют постоянной занятости.

Ключевые слова: рынок труда; капитализм; время; моральная экономика; режим труда; социология времени.

Введение

Словари предлагают множество вариантов перевода английского слова *disrupted*: разрушенный, дезорганизованный, нарушающий привычный образ жизни. В названии рецензируемой книги также есть слово *flexible*, означающее «гибкий», «свободный», «податливый», «уступчивый», «легко адаптирующийся к внешним условиям». В заглавии книги Бенджамина Снайдера — «The Disrupted Workplace: Time and the Moral Order of Flexible Capitalism» — сталкиваются эти два определения текущей системы рынка труда. Главное противоречие, рассматриваемое автором в книге, это несоответствие вывески «гибкий капитализм», подразумевающей возможную подстройку рыночной системы под интересы человека как во временном (гибкость рабочего графика), так и в моральном (удовлетворение от работы, осмысленность труда) планах, и реальной ситуации на рынке труда, а именно внутренней напряжённости, которую испытывают современные работники из различных профессиональных сфер.

Чтобы подвести читателя к данному выводу и показать реальную ситуацию на рынке труда автор проводит исследование в рамках такого направления, как социология времени. Будучи студентом департамента социологии в Университете Виргинии (США) Снайдер пишет диссертацию, которая в дальнейшем становится основой для рецензируемой книги. Структура книги следующая: сначала представлен экскурс в историю развития форм рабочего времени, проанализирована ситуация до и после Второй мировой войны, сделана попытка объяснить основные причины легитимации преобладающих в разное время режимов труда (фордизм, постфордизм, тейлоризм, современный гибкий капитализм и др.). Чтобы понять основы и проблемы текущего режима рабочего времени, автор знакомит читателя с результатами собственного этнографического исследования. Серии интервью с американскими финансовыми специалистами, водителями грузовиков, работающими по договору, а также с высококвалифицированными специалистами, оставшимися без работы (далее — безработные), помогают автору разобраться, в чём состоит дисфункция современной системы. Отсутствие укоренённости, постоянно меняющийся и хаотичный режим работы, небезопасное, сомнительное, неопределённое будущее — всё это черты, присущие режиму труда не одной профессиональной группы, а распространённые в разных слоях американского трудового общества, что в дальнейшем, по словам Снайдера, может привести к кризисной ситуации в жизни населения, как в экономической, так и в социальной сферах¹.

Настоящая рецензия содержит краткое изложение основных идей книги Снайдера и их критический анализ. Следуя за автором, мы начнём с определения двух противоположных способов восприятия времени. Далее опишем основные концепции временных режимов труда, обсудим историю зарождения гибкого капитализма и постараемся охарактеризовать изменившийся рынок труда. После этого обратимся к эмпирике, а именно к этнографическому исследованию трёх профессиональных миров (финансовые работники, водители и безработные). Следуя структуре рецензируемой книги, выделим

¹ В целом, подобные выводы отчасти напоминают основные тезисы книги социолога Гая Стэндинга, говорящего о тревожном распространении нового класса в британском обществе — «прекариата» (*precariat*), социально уязвимого слоя населения, незащищённого ввиду вовлечённости в частичную занятость, фриланс и другие краткосрочные формы трудоустройства (например, временные рабочие-мигранты, стажёры, фрилансеры, работники креативных индустрий и др.) [Standing 2011]. Работы Г. Стэндинга и Б. Снайдера различают акцент первого на частичных изменениях в структуре рынка труда и акцент второго — на более масштабных трансформациях, происходящих во всех слоях населения и профессиональных сферах.

основные проблемы системы гибкого капитализма. В заключение перенесём упомянутые автором проблемы на российскую действительность и постараемся предложить пути их исследования.

Виды субъективного восприятия времени

Бенджамин Снайдер определяет предметом своей книги субъективное восприятие времени. Следуя за авторами, работающими в рамках социологии времени (Барбара Эдам, Норберт Элиас, Энтони Гидденс, Эвиатар Зерумбавель и др.), он разделяет два его вида: (1) количественное и (2) качественное. Для удобства интерпретаций Б. Снайдер выбирает нетипичный для учёного способ введения понятий — опирается в своих описаниях на древнегреческую мифологию и связывает каждое понятие с языческим богом. Один из них, Хронос, отвечает за линейное течение жизни, последовательность событий, за правильный ритм, в совокупности составляющие количественное, или *хронологическое* время. Оно измеряется в часах, минутах, секундах. В сущности, хронологическое время представляет собою абстракцию, в рамках которой каждая минута равноценна другой, ни один день не важнее другого, а следовательно, единственными важными понятиями в рамках данной концепции являются «расписание» и «дисциплина», позволяющие установить рамки для течения жизни и достичь порядка в использовании времени и в собственном поведении.

С Кайросом Б. Снайдер связывает свою концепцию качественного восприятия времени. Время в данной парадигме неизмеримо, разные его промежутки могут быть более или менее наполнены важными и полезными для человека событиями, случаями, возможностями. Человек стремится к тому, чтобы использовать данные ему в определённое время шансы, уметь их различать и хвататься за них. Готовность действовать, наличие быстрой реакции, находчивость в критических ситуациях, импровизация, умение выстраивать стратегии на будущее — вот что понимается под качественным использованием времени. Количество времени уходит в данной парадигме на второй план, а непостоянство возможностей и необходимость действовать в определённые моменты жизни выступают на первый.

Далее Б. Снайдер говорит об актуальности разных видов времени в разные эпохи. Так, хронологическое время относится, скорее, к эре индустриального капитализма, где производительность труда измеряется в часах, проведённых работником на фабрике. А сам работник субъективно оценивает ценность своего труда в зарплате, которая измеряется в трудо-часах. Качественное время становится актуальным в эпоху постиндустриального капитализма. Здесь во многих профессиональных областях работнику платят не за время, проведённое на рабочем месте, а за задание, выполненное где угодно и когда угодно, но качественно и в срок. Не постоянство и регулярность, а гибкость и подстройка под внешние обстоятельства, характерные для всё время меняющегося современного капиталистического глобального рынка, — это преимущества работника в эпоху постиндустриального капитализма.

Безусловно, две концепции представляют собой лишь идеальные типы субъективного восприятия времени. В реальности они могут сосуществовать параллельно, проявляя себя в большей или меньшей степени в определённые исторические периоды. По словам Б. Снайдера, несмотря на то что мы живём в эпоху постиндустриального капитализма, современные работники находятся ровно между качественным и количественным временем, то есть в ситуации, когда их принуждают работать регулярно, встраиваться в определённые графики и соблюдать дедлайны, а реальные обстоятельства вынуждают импровизировать на месте, быть ловкими, быстро реагирующими на внешние изменения, способными менять свою стратегию здесь и сейчас, выходить на связь не только в офисе, но и в других, не связанных с офисом местах.

Главным выводом глав, определяющих понятие «рабочее время», является то, что привычные инструменты для измерения трудозатрат современного работника не актуальны (часы, проведённые на рабо-

те, бинарность офиса и дома, рабочего и личного времени). Рабочее время теперь следует измерять в интенсивности труда, в затратах энергии на выполнение заданий, порой возникающих не последовательно, друг за другом, а появляющихся одновременно и требующих равного внимания от работника. Отчасти подобные изменения связаны с новыми технологиями, стимулирующими работника. Теперь он должен быть всегда на связи и не привязывать работу к строго очерченному офисному пространству. Но отчасти это связано и с системными изменениями в насаждении и восприятии режимов рабочего времени.

История развития режимов рабочего времени

Вероятно, любой социолог, рассуждающий о капитализме и месте работника в системе труда, начинает свой анализ с противопоставления концепций двух классиков — К. Маркса и М. Вебера. Бенджамин Снайдер — не исключение, и он цитирует Эдварда Томсона, досконально описавшего позиции двух социологов в работе «Time Work Discipline and Industrial Capitalism» («Дисциплина почасовой работы и индустриальный капитализм») [Thompson 1967]. Так, для Маркса капиталистический строй с насаждением временных рамок для работника есть не что иное, как закрепощение рабочих и насаждение контроля над их трудом со стороны буржуазии. Для Вебера капиталистический строй легитимирован, если не обожествлён. Предсказуемый порядок жизни, рутинный труд, прилежная и аскетичная работа, сакрализация понятий о достижении успеха в своей профессиональной деятельности — вот то, к чему стремятся западные христиане и из чего исходит развитие протестантской культуры. Здесь также уместно вспоминается жизнь бенедиктинцев, самых организованных людей Средневековья, живущих по расписанию [Snyder 2016: 31]. Механические часы и будильники для достижения регулярности впервые были использованы именно ими в целях соблюдения божественного порядка на земле.

В целом интересна история распространения времени как уже не абстрактного, а более осязаемого и точно выраженного механизма упорядочивания жизни общества. Бенджамин Снайдер, безусловно, рассуждает только о европейской истории и исходит из предпосылки, что временные рамки, очерченные работой точных механических часов, появились на Западе именно в мире сакрализованном, церковном. В жизни мирян ощущение «хронологического времени» — часов, минут, секунд — возникло чуть позже, в XV веке, и предпосылкой к этому был звон колоколов. В XV веке появляются публичные механические часы и почасовая оплата. В целом жизнь по расписанию или «по часам» укореняется в европейском обществе в XIV–XVII веках. Следующим шагом становится «индивидуализация времени»: механические часы уменьшаются в размерах, появляются портативные, переносные их модели, некоторые горожане приобретают часы для личного пользования². Люди получают возможности самостоятельно вырабатывать собственный режим, соотносить свои временные затраты с трудовыми. Все это приводит к тому, что в конце XVIII века работа на фабриках стандартизуется, оплата становится более упорядоченной (часы — удобное средство подсчёта стоимости труда рабочих), трудовая жизнь будто бы становится более чётко и справедливо устроенной.

Однако, несмотря на корректирование режимов трудового дня на массовых производствах, жизнь работников не облегчается. Дело в том, что ритм труда становится другим. Введение часов в качестве меры труда меняет отношение работодателя к тому, как должен проводить свой рабочий день его подчинённый. Начальник заинтересован в том, чтобы труд был наиболее производительным, то есть регулярным и интенсивным. Определяя длительность рабочего дня, отделяя рабочее время от времени на отдых, работодатель контролирует своих подчинённых.

² Механические часы долгое время были малодоступным предметом быта, на них копили деньги, ими дорожили и их могли передавать по наследству детям и внукам. В новелле американского писателя О'Генри «Дары волхвов» (1906) показано отношение к часам как к дорогостоящей, ценной вещи.

Отчасти тейлоризм и фордизм становятся ответом на изменившиеся режимы труда, а именно на уменьшение нормы трудовых часов. Фредерик Тейлор считается родоначальником научного менеджмента, целью которого является увеличение эффективности труда наёмных работников. С помощью теории Тейлора выводится известная формула: экономическая выгода фирмы зависит от того, насколько качественно и быстро выполняют работу её сотрудники. Именно поэтому в бизнесе важен контроль менеджеров за тем, насколько хорошо осуществляются те или иные этапы производства. Целью такого контроля является доведение каждого этапа производства до совершенства. Однако подобная процедура приводит к рутинности и монотонности труда. Каждый работник на практике отвечает лишь за отдельный этап производства и, работая так, не развивается в профессиональном плане, стагнирует. Форд также предлагает пути повышения эффективности труда в поточно-массовом производстве и разрабатывает методы стандартизации, типизации и конвейеризации процессов производства. Всё это позволяет сделать исходный продукт более доступным для среднестатистического потребителя. Однако рутинность и монотонность труда сохраняются, и путей развития у работника практически не остаётся.

После Второй мировой войны работники получают право подписания постоянных контрактов с фирмами, их занятость становится гарантированной и более безопасной. В ответ на суровость тейлоризма и фордизма в XX веке появляется понятие «карьера», предлагающее работнику рост, движение, профессиональное развитие. Карьера стимулирует работника оставаться приверженным и лояльным фирме, обеспечивает ему безопасное и предсказуемое будущее. Однако и карьера подвергается критике. Наиболее яркий образец такой критики даёт Уильям Уайт [Whyte 1965]. Он считает карьеру своего рода сделкой, где на кон ставятся индивидуальность и автономия рабочего, который в дальнейшем сталкивается с явным экзистенциальным противоречием: карьера воспринимается им уже не как средство достижения собственных целей, а как навязанная ему извне или надуманная им самим цель. В рамках карьерного пути, по словам Уайта, не хватает риска и индивидуализма. Только дисциплина и подчинение обеспечивают работнику повышение по службе, но не личностные качества и таланты, не его индивидуальность.

После 1960-х гг. меняется демографическая ситуация: на рынок активно выходят женщины, характер труда трансформируется, в семьях всё чаще работают оба супруга. В связи с этим появляется новая понятийная категория — «баланс между семьёй и работой». Становится необходимым введение гибкого графика. Более того, получают распространение цифровые технологии, позволяющие работникам интеллектуального труда трудиться удалённо. Интернет и цифровая революция стирают границы между работой и домом. Возникает неотейлоризм, теоретики которого говорят об увеличении важности научного менеджмента в производстве. Теперь становится возможным контроль за работником на расстоянии. Постфордизм также говорит об увеличении роли информационных технологий в контроле процессов и результатов труда. Работник же, в свою очередь, теперь менее привязан к работодателю и к профессии: новые предпринимательские возможности делают человека ответственным за самоактуализацию, учат быть более гибким, постоянно совершенствовать своё образование, проходить курсы повышения или смены квалификации. В целом индустриально-бюрократическая система труда, получившая развитие после Второй мировой войны и включающая гарантии занятости, карьерный рост, лояльность фирме, в новую эпоху подвергается критике как скучная, монотонная, предсказуемая, не мотивирующая на личностный рост и развитие своих способностей. И в ответ на происходящие изменения во внешних условиях на сцену выходит гибкий капитализм.

Гибкий капитализм: основные черты и главные недостатки

За последние 40 лет в США происходило кардинальное реструктурирование рабочего времени. Автор рецензируемой книги считает, что термин «гибкий капитализм», используемый многими авторами (см.,

например: [Boltanski, Chiapello 2005, Kalleberg 2011, Standing 2011]), более всего подходит для описания происходящих изменений на рынке труда. Ключевой чертой гибкого капитализма является разрушение привычных способов производства и потребления, условий труда, восприятия труда работником, а также стратегий управления деятельностью наёмных сотрудников. Бенджамин Снайдер полагает, что подобный режим — это продукт деятельности экономических элит, то есть владельцев крупного бизнеса, политиков и экономистов, воспользовавшихся критикой индустриально-бюрократической системы труда (прежде всего — карьеры как гарантированного и безопасного, но монотонного и рутинного, трудового пути работника) и создавших новый, на первый взгляд — более свободный, трудовой постиндустриальный мир. В этом мире противопоставляются планирование и импровизация, постоянство и гибкость, конкретика и абстракция, рутинность и постоянный драйв и изменения. Кажется, что гибкий капитализм предоставляет работнику свободу действий и самоактуализации, предлагая массу вариантов для изменения позиции на рынке труда, разнообразие работодателей и сфер деятельности, свободу передвижения и возможность переехать в другие города и страны, работать дистанционно — из дома и практически из любой точки земного шара. Однако все эти плюсы системы гибкого капитализма подвергаются довольно весомой критике.

Во-первых, гибкий капитализм остаётся режимом неравенства: социальные меньшинства, низшие и средние классы продолжают пребывать на периферии рынка труда и не получают достойного заработка. Аутсорсинг, массовые сокращения работников, временные контракты — все это подрывает позиции низкоквалифицированных работников. Долгосрочные контракты отходят в прошлое, так как большой штат постоянных работников лишает современных работодателей возможности правильно подстраиваться под меняющийся рынок, увольнять неподходящих и нанимать нужных людей. Доступной оказывается лишь временная работа, поэтому в те периоды, когда работа есть, люди вынуждены перерабатывать, а в другие, когда работы нет, — недорабатывать, искать работу и быть всегда готовыми к тому, чтобы в любой момент снова окунуться в интенсивные трудовые будни. Получается, что гибкий график попросту превращается в небезопасное, скачкообразное трудоустройство. О регулярности заработка и предсказуемости графика приходится лишь мечтать.

Во-вторых, гибкий капитализм становится невыгодным для белых воротничков. Впервые в истории наиболее обеспеченный класс людей относится не к «праздному классу», о котором в XIX веке писал Торстейн Веблен, а к классу нанятых. Быстрое и чёткое выполнение заданий, соблюдение дедлайнов, высокие показатели труда — вот всё, что требуется от белых воротничков сегодня. Более того, место этих людей становится эфемерным: если ты показываешь свою приверженность фирме через постоянную переработку и включённость в дела компании, фирма в тебе заинтересована и инвестирует в тебя. Если ведёшь себя противоположным образом, тебя могут попросту заменить на другого квалифицированного сотрудника. Таким образом, и у белых воротничков появляются стимулы работать без отдыха, постоянно. Личное время на досуг сокращается, а вовлечённость в работу увеличивается. Более того, теперь работа измеряется не в трудовых часах, а в количестве заданий, которые удаётся сделать за рабочий день. Изменяется и сама природа рабочего дня: личные дедлайны, пересекающиеся задания, которые иногда приходится делать одновременно, постоянный поток сообщений и отсутствие чётких организационных стратегий. Преимущества заданий определяются довольно хаотично и меняются в течение рабочего дня в зависимости от внешних обстоятельств. Всё это вырабатывает личную ответственность за рабочие процессы, привычку к самоконтролю за собственными нормами выработки, но оставляет и значимую долю рисков, принуждая работника пребывать в постоянном стрессовом состоянии.

Через всю книгу автором проведена мысль о том, что риск теперь переходит от работодателей к самим работникам (о чём уже говорилось в работах известных социологов; см., например: [Kalleberg 2011; Standing 2011]), легитимируется культура дезорганизации привычного рабочего места, времени, оправдывается отсутствие гарантий на будущее.

Автор не прописывает гипотезу, объясняющую его наблюдения, однако, можно сказать, что ею является мысль о том, что сами работники подобных макроизменений не замечают или попросту не акцентируют на них своё внимание, «вливаясь в ритм» и воспринимая проживаемое непостоянство как должное и правильное.

Три группы рабочих как примеры «игроков» гибкого капитализма

Бенджамин Снайдер описывает результаты трёхлетнего исследования, главным объектом которого выступают три группы «игроков» гибкого капитализма: (1) финансовые работники, (2) водители грузовиков и (3) высококвалифицированные специалисты, потерявшие работу, или безработные. Несмотря на различия в уровне образования, зарплате и даже в рабочем статусе, в положении на рынке труда у этих людей есть схожие черты, которые и обнаруживает автор. Все эти люди находятся в ситуации неопределённости, постоянного движения и скачкообразной занятости, временами работая «на износ», а временами — оставаясь за рамками трудовых отношений. В целом читателю представлена двоякость системы гибкого капитализма: с одной стороны, мы видим людей перерабатывающих, вовлечённых в быстрый ритм; с другой стороны, перед нами недорабатывающие и совсем безработные респонденты, пытающиеся вырваться из омута безработицы и вернуться в мир постоянных перемен и хаотичной работы. Рассмотрим истории групп участников системы гибкого капитализма по отдельности.

Первая группа — это финансовые работники, погруженные в американскую культуру переработки. Ими движет неформальный стимул работать быстрее и больше, они всегда на связи и готовы действовать. Интервью с финансовыми работниками содержат много метафор, характеризующих их работу. Эти люди часто сравнивают свою работу с войной: то, что они имеют дело с деньгами, создаёт у них впечатление огромной важности результата их деятельности; заставляет их всегда быть в теме происходящих на рынке изменений. Ещё одна характеристика — иллюзорность: финансовый работник имеет дело с информацией, выраженной в абстракциях, в цифрах и стереотипах³. Наконец, они уподобляют свою работу бессоннице: каждый день им приходится обрабатывать огромное количество информации, в том числе «мусорной», и они тратят на это определённое количество часов и огромную энергию, истощаясь к концу дня, при этом человек постоянно испытывает чувство того, что он не спит и не бодрствует. При заключении сделки финансовый работник становится её частью, он должен постоянно находиться на связи. Его личное время зависит от этапов сделки, и у него возникает ощущение непрерывной вовлеченности в работу, своего рода фантазмагория времени и места, так как работать порой приходится с иностранными клиентами, находящимися в других часовых поясах. Дом и личная жизнь уходят на периферию. Однако финансовые аналитики мало жалуются на свою работу и режим дня, порой даже высказывают чувство удовлетворённости от подобного режима. Именно эта черта работы, внутреннее признание системы и желание работать на неё, несмотря ни на что, и является духом гибкого капитализма.

Вторая группа — это частные водители грузовиков, работающие по контракту с фирмами. Их график также дестабилизирован. Несмотря на сравнительно низкую плату, они, как и высококвалифицированные работники, вынуждены соблюдать строгие дедлайны и подстраиваться под клиента. Из-за этого приходится рисковать своим здоровьем (сбивчивый режим сна, отсутствие возможностей для отдыха и здорового питания) и преодолевать внешние препятствия (транспортные пробки, плохую погоду, отсутствие безопасных парковочных мест). На пределе своих физических возможностей они стараются успеть доставить груз к сроку, поддерживая бодрое состояние стимуляторами и аналептиками (кофеин,

3 Ещё Энтони Гидденс говорил о том, что финансиализация характеризуется двумя процессами — разукоренением (ориентация на глобальное, а не на локальное) и абстрагированием (ориентация на конструкции второго порядка, надстроенные над реальным миром и выраженные в цифрах, новостях, иной внешней информации, и восприятие их как правдивых и реальных) [Giddens 1990].

никотин и др.). Интересна история развития рынка независимых водителей-контрактников, описанная в книге. Впервые частники появляются в США в 1980-х гг., и с каждым годом ими интересуется все большее количество фирм, готовых перевести доставку товаров на аутсорсинг. Таким образом, бизнес отказывается от большой статьи расходов и переносит большую долю рисков на самих водителей (плата за машину, страховка, бензин). Водитель, по сути, становится предпринимателем, самостоятельно рассчитывающим выгоды и издержки своей работы, что также приходится ему по душе. Однако со временем насаждаются правила, такие как контроль со стороны государства (в традициях тейлоризма появляется стандартизированный научный график, система контроля часов, затрачиваемых водителем на сон и на работу) и самой фирмы-нанимателя (диспетчеры, следящие за передвижением водителей с помощью систем GPS и побуждающие водителей действовать в рамках выработанной научной системы, что порой бывает и неудобно, и невыгодно для водителей-контрактников). В результате бизнес водителя становится менее прибыльным и более изматывающим, а гибкость и самостоятельность работы оказываются для работников этой сферы иллюзией.

Третья группа — это безработные высококвалифицированные специалисты, потерявшие работу. Данная группа интересна для анализа своим опытом временной занятости и нахождением между двумя мирами — безработных и работающих. Именно данная группа, по замыслу автора, должна ощущать на себе условия неопределённости (*precarious*) системы гибкого капитализма в полной мере. Б. Снайдер задаётся вопросами: как ненадёжность занятости воспринимается самими безработными? Насколько сильно они критикуют создавшуюся ситуацию? И здесь автор поднимает интереснейший вопрос смены поколений; он пишет о том, что старшие поколения, помнящие о временах гарантированной занятости, должны более критично относиться к текущей ситуации, к собственной безработице и хаотичности трудоустройств, а младшие, не имеющие такой памяти, могут воспринимать своё переменное положение на рынке труда и постоянную необходимость поиска работы более позитивно. Однако, озвучивая данную мысль, автор не приводит различий между мнениями представителей младшего и старшего поколений, и его соображение остаётся недоказанным, хотя и довольно важным и интересным для дальнейших исследований. Возможно, отсутствие подтверждения данной мысли связано с самим местом исследования: США — страна развитого индивидуализма, где не принято винить государство в собственных неудачах⁴. Результаты анализа проведённых интервью подтверждают, что многие американцы принимают и даже порой поддерживают отсутствие безопасного трудоустройства, так как опыт потери работы бывает интересным и захватывающим, позволяет поменять сферу своей деятельности, окружение, квалификацию и даже собственный характер. Более того, центры поддержки безработных внушают многим мысль о том, что «в современном обществе больше нет и не будет работы на всю жизнь» [Snyder 2016: 156]. Следовательно, постоянная работа над собой, самообразование, создание своего рода «я-корпорации», несмотря на любые кризисы и периоды безработицы, становятся идеологией для современного работника. Индивидуализм и позитивное отношение к переменам — то, чему учат, и то, чем оправдывают своё положение безработные.

Проблемы гибкого капитализма: моральные и временные порядки

Книга побуждает искать ответы на множество вопросов. Что есть хорошая и плохая работа? В чём состоит значимое различие между первым и вторым? Каким образом должно быть построено рабочее время и как режим работы нужно отделять от личного времени? Интересно, что ответы респондентов и мнение самого Б. Снайдера относительно данных вопросов расходятся. Автор подчёркивает, что проблема отсутствия «хорошей работы» в США существует и является актуальной, а основные проблемы современной системы рынка труда кроются в её «гибкости», являющейся иллюзорной. Под «хо-

⁴ В книге приведено сравнение «индивидуалистических и аполитичных» США с Израилем, где индивидуальная экономическая несостоятельность объясняется дисфункциями работы государственной системы, то есть неправильными действиями социальных институтов или элиты, находящейся у власти [Snyder 2016: 195].

рошей работой» автор понимает размеренную работу, гарантированную и долговременную занятость или возможность иметь последнюю. «Плохую работу», которая является временной и непостоянной, он сравнивает с играми — в индивидуальность, в перемены, которые помогают преодолевать скуку и рутинность жизни, но не дают уверенности в завтрашнем дне. И если раньше, в индустриальном капитализме, игра также была, но связывалась она с построением карьеры и увеличением собственной эффективности, конечной целью которой являлось достижение высокой позиции на своём предприятии. Теперь же игра становится довольно бесцельной; точнее, она имеет кратковременные задачи, но не долгосрочные цели и ориентиры. Так, финансовые аналитики говорят о том, что они не понимают, насколько качественно выполняют свою работу, не видят эталонов для ее выполнения, не понимают, к чему в итоге стремиться: одно задание попросту сменяется другим и работа, хотя и предлагает постоянные новые задания и новые проекты, по сути, остаётся довольно однообразной и слишком энергозатратной. Водители-частники имеют представление о целях своих поездок, однако — в долгосрочной перспективе — не видят для себя возможностей развития, повышения, трудоустройства на другие рабочие позиции. Безработные, уделяя поиску новой работы и рассылке резюме много времени и сил, в итоге не уверены, будут ли они лояльны следующей компании, поскольку, уже имея опыт увольнения, не верят в возможность постоянного трудоустройства, а следовательно, надеются лишь на краткосрочную работу. И несмотря на вышеперечисленные минусы положения представителей трёх групп работников, респонденты, в целом, не пытаются критиковать систему гибкого капитализма: не винят ни институты, ни государство, ни фирмы в их внутренних и внешних жизненных и моральных дилеммах. Все происходящее воспринимается ими как само собою разумеющееся, как должное. Их тревожит только текущее положение дел, необходимость успеть с наиболее актуальными заданиями и работой.

Почему так? Почему право на труд не защищается ни системой, ни её участниками? Почему гарантированная занятость теряет значимость, а перемены и нестабильность становятся привлекательными? Книга содержит несколько объяснений данного парадокса. Во-первых, между опытом занятости и ожиданиями от работы существует тесная взаимосвязь: работник, который за последние годы попросту привык к непостоянной занятости или хаотичности своего рабочего режима, с меньшей вероятностью будет критически оценивать устройство системы и своё положение в ней. Во-вторых, людям попросту может нравиться неопределённость и гибкость работы; в начале карьеры частые перемены и новизна способны привлекать человека, но в долгосрочной перспективе постоянство «непостоянства» может утомить и разочаровать, а также доставить множество неприятностей экономического и социально-психологического характера. Автор книги часто использует выражение «сделка с дьяволом» («*Faustian bargain*»). Это означает, что человек оправдывает нестабильность занятости, хаотичность рабочего графика, нехватку личного времени и непрекращающуюся гонку верой в будущие возможности и такие преимущества, как свободный режим труда, собственный путь в жизни, реализация предприимчивости и своего «я». Как показывает практика, данные надежды часто бывают обманчивыми и не сбываются.

Подводя итог, отметим, что ответ на феномен легитимности текущего режима труда кроется во временных и моральных порядках, в которые погружаются современные американские работники, порядках, которые укореняются в их сознании и впоследствии воспринимаются ими как правильные, должные, обыденные и неизменные. Интенсивные режимы труда и постоянная вовлечённость в работу, при наличии таковой, являются своего рода игрой с оплачиваемой занятостью, где важно лишь прохождение уровней этой игры, но её концовка становится совершенно непредсказуемой.

Полезна ли книга для понимания российского рынка труда?

Рецензируемая книга является хорошим примером качественно проведённого этнографического исследования. Интересны и подобранная автором литература, и выведенные из неё понятия, и методо-

логия исследования, и результаты анализа историй респондентов, и выводы, которые делает автор, исходя не только из высказываний респондентов, но и из своих личных наблюдений за процессами, происходящими на рынке труда, что не является типичным для современных социологов, стремящихся порой к простому описанию позиций объектов исследования, а не к раскрытию собственных интуиций и мнений относительно предмета исследования. Книга, безусловно, заслуживает внимания читателя и будет полезна тем, кто хочет понять изменения в системе современного капитализма.

Однако при использовании материалов книги и перенесении выводов на глобальный контекст следует помнить о двух ограничениях исследования, связанных со спецификой поля. Во-первых, респондентами являются представители только трёх профессиональных миров. Конечно, автор обосновывает выбор именно этих трёх групп респондентов как наиболее характерных игроков системы гибкого капитализма. Его внимание неслучайно привлекают высококвалифицированные работники финансового рынка, низкоквалифицированные водители-дальнобойщики и люди, находящиеся на грани между работой и безработицей, лавирующие между низким и высоким заработками. Именно они способны отразить ситуацию в низкодоходных и высокодоходных профессиональных областях. Однако остальные группы работников (например, юристы, учёные, сантехники, официанты и т. п.) остаются за гранью настоящего исследования, и автор никак не стремится включить их в свой анализ, даже не предлагает путей дальнейшего исследования этих не вошедших в его исследование групп. Следовательно, выборка может быть смещённой, а результаты отражают лишь ситуацию на отдельных островках огромного рынка труда системы гибкого капитализма в США.

Во-вторых, поскольку исследование проведено только на американском материале, перенести его результаты и выводы на другие социокультурные контексты сложно. Не до конца прояснённым остаётся вопрос о том, существует ли в других странах — европейских, арабских, азиатских и проч. — система гибкого капитализма, как её понимает автор рецензируемой книги. Непонятно, как ведут себя три референтные профессиональные группы в других странах. Если, например, попробовать перенести выводы, сделанные автором, на российский контекст, то можно столкнуться со следующими противоречиями: российские водители-дальнобойщики встречаются с иными проблемами, нежели американские (другие работодатели, другие дороги, скоростные режимы, другие государственные ограничения — например, недавно введённая система «Платон», и т. п.). Отечественные финансисты тоже работают в других условиях и могут быть менее погружены в глобальные процессы (глобальные биржевые сделки все же относятся именно к американскому финансовому рынку, построенному на обороте американской национальной валюты — доллара, а история трейдеров с Уолл-стрита является уникальной и не столь типичной для остального мира). Безработные в России также находятся в иных условиях, нежели американские: не получают столь интенсивной поддержки от социальных центров, в меньшей степени пользуются электронной рассылкой резюме и др. В целом рынок труда и природа безработицы в России иные, нежели в Америке, и это оставляет существенное пространство для дальнейших исследований, поэтому было бы интересно методологически повторить исследование Б. Снайдера в другом социокультурном пространстве, то есть в России, и посмотреть, каким образом трудовые условия и мнения трёх референтных групп работников в нашей стране отличаются от американских, и как черты гибкого капитализма проявляются на отечественном рынке труда.

Автор указывает, где с большей вероятностью можно обнаружить отмеченные им черты: они вероятны не в структуре традиционных профессий, где линейное развитие в рамках одной профессии сохранено и режим дня часто остаётся чётко структурированным, а в сфере новых специальностей, где рабочие места все чаще занимают представители младших поколений, отличающиеся своими трудовыми установками от взрослых работников и выискивающие пути ухода от монотонности, однообразия и рутинности труда.

Литература

- Boltanski L., Chiapello E. 2005. The New Spirit of Capitalism. *International Journal of Politics, Culture, and Society*. 18 (3–4): 161–188.
- Giddens A. 1990. *The Consequences of Modernity*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Kalleberg A. L. 2011. *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russel Sage Foundation.
- Snyder B. H. 2016. *The Disrupted Workplace: Time and the Moral Order of Flexible Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Standing G. 2011 . *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Thompson E. P. 1967. Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism. *Past & Present*. 38: 56–97.
- Whyte W. H. 1965. *The Organization Man*. New York: Penguin.

NEW BOOKS

Anita Poplavskaya

Disruption of Labor Regime and Precarious Work as Hidden Features of Flexible Capitalism

Book Review: Snyder B. H. (2016) *The Disrupted Workplace: Time and the Moral Order of Flexible Capitalism*, Oxford: Oxford University Press. 249 p.

POPLAVSKAYA, Anita —
PhD Student, Faculty of
Social Sciences; Analyst in
the Centre for Institutional
Research. Address: 20
Myasnitskaya str., Moscow
101000, Russian Federation.

Email: anitamoiseeva.a@gmail.com

Abstract

Benjamin Snyder's book, "The Disrupted Workplace: Time and the Moral Order of Flexible Capitalism," is devoted to the subjective perception of time spent at work by the employees who work under the system of flexible capitalism. The author describes two types of time perception: quantitative, expressed in the desire to adhere to clear schedules and plans, and qualitative, marked by the ability to respond quickly to external changes and be constantly ready to act. The first type remains to be the reference for the classical worker and the most convenient one, but it is becoming rare in the labor market. The second type is modern and more universal among employees now, but it has significant shortcomings. The interviews conducted with three groups of respondents (financial professionals, truck drivers, and unemployed job seekers), showed which dilemmas, contradictions, and disorders flexible capitalism has. At the outset, the system seems to provide the employee with opportunities to work freely, be entrepreneurial, change his life for the better, and have flexible working hours. Then it becomes clear that the workers lose themselves in unstructured labor regimes, chaotic tasks, insecure working positions, and the absence of predictable future career paths, which deprives them of the opportunities to develop safely in the sphere of work and to plan their own futures. The situation, according to the author, is critical. "Games with work" forcing the workers to sacrifice their health, personal lives, and sometimes even rights to have a job and get a decent salary, stimulates them to be in a constant race to fulfil current tasks (in the case of financial professionals and drivers) or to search for a job (in the case of the unemployed). In such conditions, people have no opportunity to revitalize physically, morally, and psychologically. It becomes harder for them to critically estimate the modern system of flexible capitalism and their positions within this system. Justifying desynchronized life rhythm and constant change by the avoidance of monotony, boredom, and the routine of classic labor regimes at the micro level, society comes across new forms of inequality (highly skilled specialists are exposed to unemployment on par with low-skilled workers) and problems with job security (work becomes irregular and unpredictable for the majority of the population) at the macro level.

Keywords: labour market; capitalism; time; moral economy; labor regime; sociology of time.

References

Boltanski L., Chiapello E. (2005) The New Spirit of Capitalism. *International Journal of Politics, Culture, and Society*, vol. 18, no 3–4, pp. 161–188.

Giddens A. (1990) *The Consequences of Modernity*, Standford, CA: Standford University Press.

Kalleberg A. L. (2011) *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*, New York: Russel Sage Foundation.

Snyder B. H. (2016) *The Disrupted Workplace: Time and the Moral Order of Flexible Capitalism*, Oxford: Oxford University Press.

Standing G. (2011) *The Precariat: The New Dangerous Class*, London: Bloomsbury Academic.

Thompson E. P. (1967) Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism. *Past and Present*, no 38, pp. 56–97.

Whyte W. H. (1965) *The Organization Man*, New York: Penguin.

Received: August 28, 2017

Citation: Poplavskaya A. (2017) Dezorganizatsiya trudovogo ritma zhizni i nepostojanstvo v rabote kak skrytye cherty sistemy gibkogo kapitalizma. Retsenziya na knigu: Snyder B. H. (2016) *The Disrupted Workplace: Time and the Moral Order of Flexible Capitalism*, Oxford: Oxford University Press [Disruption of Labour Regime and Precarious Work as Hidden Features of Flexible Capitalism. Book Review on Snyder, B. H. (2016) *The Disrupted Workplace: Time and the Moral Order of Flexible Capitalism*, Oxford: Oxford University Press]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya = Journal of Economic Sociology*, vol. 18, no 4, pp. 175–187. doi: 10.17323/1726-3247-2017-4-175-187 (in Russian).