

# Децентрализованный корпоративизм: фиктивное родство на стыке патерналистских и неолиберальных трудовых отношений

ДЖЕРЕМИ МОРРИС

Орхусский университет, Орхус, Дания

<https://orcid.org/0000-0002-8861-9929>

36

Рекомендация для цитирования:

Моррис Дж. (2025) Децентрализованный корпоративизм: фиктивное родство на стыке патерналистских и неолиберальных трудовых отношений. *Социология власти*, 37 (1): 36–61.  
EDN: FНJXWK

For citation:

Morris J. (2025) Devolved Corporatism: Fictive Kinship at the Nexus Between Paternalist and Neoliberal Labour Relations. *Sociology of Power*, 37(1): 36–61

Поступила в редакцию: 11.01.2025; прошла рецензирование: 19.02.2025; принята в печать: 04.03.2025  
Received: 11.01.2025; Revised: 19.02.2025; Accepted: 04.03.2025



© Morris J., 2025

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Резюме

Исторически корпоративистские соглашения рассматривались как способ представления групп интересов — как в демократических, так и в недемократических контекстах. Кроме того, социальную сплоченность можно рассматривать с точки зрения ресурсов и механизмов спроса и предложения, для которых корпоративизм представляет собой возможное средство выражения. Российское государство, как правило, только на словах поддерживало корпоративистские формы, и в этой статье исследуется генерация «снизу» эрзац-инкорпорации граждан на рабочих местах — попытки удовлетворить их потребности в представительстве посредством драматической прямой и закулисной работы на предприятиях, за исключением профсоюзного движения. После краткого изложения истории патерналистских предпринимательских отношений в России статья фокусируется на ситуации после 2022 года. Основываясь на лонгитюдных этнографических данных, автор предлагает различные типы квазиинкорпорационных элементов в современной наемной работе в России. Три тематических кейса отражают желание работников вступить в фиктивное

родство со своими предприятиями и различные позиции работодателей. Другие классифицируются как обобщенные типы, от «инкорпорации просителей» на новых рабочих местах после 2022 года; неолиберального патернализма как «фиктивного родства» и «реалистического скептицизма» в отношении корпоративистских предложений. Артикуляция децентрализованного корпоративизма через метафоры или аппроксимирующие отношения фиктивного родства сильно подвержена влиянию патерналистских моделей взаимодействия, сохранившихся с советского периода. Конкретный трудовой парадокс в России (структурная сила, но ассоциативная слабость) может привести к возникновению децентрализованного корпоративизма. Парадокс, понятный как работникам, так и работодателям, может спровоцировать дальнейшую артикуляцию через символическое взаимодействие и аффективные режимы фиктивного родства.

*Ключевые слова:* корпоративизм, Россия, фиктивное родство, социология труда, предпринимательский патернализм

## Devolved Corporatism: Fictive Kinship at the Nexus Between Paternalist and Neoliberal Labour Relations

37

Jeremy Morris

Aarhus University, Aarhus, Denmark  
<https://orcid.org/0000-0002-8861-9929>

### *Abstract*

Historically, corporatist arrangements have been seen as a way of representing interest groups — in both democratic and non-democratic contexts. Furthermore, social cohesion can be thought of in terms of supply and demand side resources and mechanisms for which corporatism represents a possible vehicle of expression. While the Russian state has generally only paid lip-service to corporatist forms, this article explores the generation ‘from below’ of ersatz work-place incorporation of citizens — attempts to address their needs for representation through the dramatic front and back-stage work within enterprises short of trade unionism. After sketching the history of paternalistic, enterprise relations, the article focusses on the post-2022 context. Based on long-term ethnographic evidence, the author proposes a variety of types of quasi-incorporating moments in contemporary waged work in Russia. Three case studies reflect a desire among workers to evoke fictive kinship with their enterprises and the differing stances of employers. These are categorized as possibly generalizable types, from ‘suppliant incorporation’ in new workplaces after 2022; Neoliberal paternalism as ‘fictive kinship’, and ‘realist scepticism’ about corporatist offerings. Articulation of devolved corporatism via metaphors of, or approximating relations of fictive kinship is strongly inflected by paternalist models of interaction extant from the Soviet period. The particular labour paradox in Russia (structural strength

yet associational weakness) may lead to the emergence of a devolved corporatism. The paradox, understandable to both workers and employers alike may provoke further the articulation through symbolic interaction and affective modes of fictive kinship.

*Keywords:* corporatism, Russia, fictive kinship, sociology of work, enterprise paternalism

## Введение

Одна из задач исследователей государствоцентричного управления, такого как в России, — понять и картографировать устойчивые источники «социальной сплоченности», несмотря на очевидное отсутствие интереса элит к созданию подлинных корпоративистских институтов на национальном уровне. Многие исследователи делают акцент на общественном мнении как барометре одобрения, но этот подход, возможно, еще менее информативен для поставленных задач, учитывая крайне низкие политические ожидания населения и реалистичную оценку им слабой государственной способности к управлению в России. Эти наблюдения подводят к главному вопросу данной статьи: может ли социальное удовлетворение или согласие формироваться на базовом уровне — в материальных соглашениях, возникающих в трудовой среде с 2022 года? Мы могли бы назвать это децентрализованным корпоративизмом — процессом, который затрагивает не только поверхностные, но и глубокие, тектонические структуры политического тела.

Социальную сплоченность можно рассматривать в терминах ресурсов и механизмов с точки зрения спроса и предложения. Можно выделить три возможных источника социально-связывающего удовлетворения в рамках политической системы. Первый источник — это политический голос, представительство и включенность. Однако в данном случае он не имеет значения: элитный проект деполитизации, демобилизации и полного исключения общества из Политики с большой буквы «П» уже был бесчисленное количество раз проанализирован в научной литературе. Второй источник связности можно искать в замене советского государственного патернализма, где государство спонсировало ассоциативные пространства, предоставляя гражданам защиту и поддержку. В теории такой механизм мог бы быть построен по модели скандинавской социальной демократии, предполагая универсалистский общественный договор между государством и обществом, перераспределительные механизмы, стабилизаторы и более активную налогово-бюджетную политику. Однако, как подробно описывают такие исследователи, как Линда Кук (Cook 1993), подобная модель вряд ли применима в современных государствоцентричных обществах,

несмотря на половинчатые попытки создать государственно-патронированные ассоциации в России и Китае. Таким образом, два из трех источников социальной связанности в России не функционируют уже более 20 лет, если не дольше. Остается третий источник, заключающийся в интеграции в сообщество через мир наемного труда, что иногда обозначается как «корпоративный патернализм» (Ashwin 1998; Clarke 1996).

В этой статье будет рассмотрена (в контексте литературы по корпоративизму в государствоцентричных странах) аналитическая ценность изучения предпринимательского патернализма в России и СССР. Во второй части статьи я представляю новые данные этнографических полевых исследований, охватывающих период с 2014 по 2024 год и включающих тематические исследования «типичных» биографий занятости «синих воротничков» за пределами российского столичного кластера, сосредоточившись на недавних проявлениях патернализма со стороны спроса и предложения. В заключении предлагается анализ постсоветскими социологами фиктивных родственных отношений.

Корпоративизм относится к политической системе, предусматривающей разделение и согласование профессиональных или отраслевых интересов, в которой признается конфликт, но возможно формальное согласие под эгидой государства. Классовая идентичность или ассоциации гильдий объединяют людей в идентифицируемые тела внутри политического тела, которым затем предоставляется легитимность, даже в крайне авторитарных странах, таких как Китай (Unger, Chan 1995). К корпоративистским решениям, как правило, власти прибегают во время войн или их ищут режимы, находящиеся под давлением из-за быстрого экономического развития, направляемого и подстегиваемого правительствами, которые одновременно стремятся к обеспечению политической и социальной стабильности. В то время как в таких странах, как Китай (особенно после Дэна Сяопина), государство обращается к трудовым ассоциациям, чтобы заменить некоторые функции «отсутствующих» институтов гражданского общества, в России государственный корпоративизм не имеет исторической или организационной основы для возникновения. Попытка Китая заменить институциональное развитие легализмом была экономически успешной по конъюнктурным причинам — переход, подобный советской индустриализации, но с масштабными капиталистическими инвестициями с 1980-х по 2008 год, дался легче, чем в СССР, инкорпорированный класс сельских мигрантов и жесткая и эффективная иерархия трудовых отношений выстроилась под эгидой КПК (Morris 2024). Россия, напротив, сумела построить лишь чахлый корпоративизм. Серьезных попыток создать эффективные трипартистические институты

не было. Сохранившиеся системы решения трудовых конфликтов теряли эффективность, в то время как разлагающиеся «патерналистские» организации (Clarke 1995; Bizyukov 1995; Ashwin, Clarke 2002) продолжали играть доминирующую и вместе с тем разрушительную роль в трудовых отношениях. Действительно, один из вопросов о перспективах, который был задан Фридманом (Friedman 2014) в отношении Китая (но в равной степени применим и к другим случаям), заключается в том, почему совокупность рабочих волнений, неудавшегося классового компромисса, тактических побед и (относительно сильной) структурной власти труда не привела к существенным институциональным изменениям? В российском случае я утверждаю, что нам следует обратить внимание на делегированный корпоративизм на уровне компаний — модель, во многом напоминающую патернализм предприятий советского периода.

40

В идеальном типе корпоративизма различные группы интересов могут быть представлены, а их различия разрешены во имя общего блага. Государственный корпоративизм, возможно, был характерной чертой фашизма XX века, однако следует помнить, что практически все политические системы де-факто реализуют элементы демократического или авторитарного корпоративизма. Философская основа корпоративизма сводится к идее фиктивного родства — к тому, что разнородные индивиды осознают свои социальные отношения по модели «биологической» связи и что это может стать доминирующим принципом в политико-экономических структурах (Schneider 1984, p. 54). Связанная с этим цель — воссоздание якобы утраченного социального сообщества, во многом опирается на понятие *Gemeinschaft* Фердинанда Тённиса — возрождение органических сообществ, возникающих через различные формы фиктивного родства, нарушенные в ходе модернизации. Впоследствии этот концепт был заново актуализирован в рамках нацизма и итальянского фашизма. Корпоративистское мышление также резонирует с антирыночными настроениями, восходящими к средневековым представлениям, согласно которым правители должны обеспечивать социальную справедливость и подавлять моральный и социальный хаос, вызываемый преследованием индивидуальных интересов. Кроме того, этот аспект корпоративизма включает идею о том, что только принадлежность к коллективистскому (но не социалистическому) политическому сообществу позволяет его членам реализовать себя и достичь счастья.

Для наших целей идея солидарности, основанная на корпоративной идентичности — или, точнее, групповой идентичности работников предприятия в постклассовом обществе, — имеет много привлекательного в случае России, склонной к аномии (вспоминая, что Дюркгейм считал аномию «ненасытной волей» — желанием

морального руководства). Приведу два дополнительных аргумента в пользу этого предположения. Независимо от того, насколько поддерживают люди политический статус-кво, социальные и экономические тревоги, постоянно растущие с 2011 года, трансформируются в поиск консолидации, и при отсутствии конкретных вариантов реализации в других местах привязанность к работодателю или предприятию в ожидании защиты и убежища является «естественным» результатом. Мы также должны упомянуть эффект СВО для мужчин трудоспособного возраста. С одной стороны, СВО является абстрактным социальным явлением — помимо вербовки существует несколько способов «оплатить» свою долю общественного договора. В то же время есть явные доказательства того, что мобилизация в 2022 году воспринималась как социально и политически дезорганизирующая, отсюда и быстрый отказ правительства от широкомасштабной мобилизации в пользу финансовых стимулов. Кроме того, следует иметь в виду, что было мобилизовано значительно меньше 1% трудоспособного мужского населения. Тем не менее для определенной (хотя и очень небольшой) группы людей мобилизация также случит способом социальной реинтеграции.

Идея российского корпоративизма, операционализованного солидарной привязанностью через занятость, не нова. Нам известны по крайней мере три исторических примера групповой самоорганизации — русская *артель*, советская *бригада* и, более конкретно, *звено* — 3–8 человек с персонализированными коллективными рабочими обязанностями (Pospielovsky 1970). У этих микроструктур есть нечто общее: большая автономия и даже эгалитаризм внутри группы. Эти структуры могут значительно расширяться: Финн Сиверт Нильсен (Nielsen 1986/2006) писал о том, как советский и постсоветский патернализм «подключается» к «острову» фирмы, Кэролайн Хамфри (Humphrey 2002) в схожем смысле указывала на «собственные области» организационно-рабочей идентичности. В качестве артикуляции советского корпоративизма среднего уровня у нас есть недавнее наблюдение Эвелин Мозер (Moser 2016) о логике дедифференциации: социальная инклюзия осуществляется через всеохватывающую политическую адресность, которая на практике реализуется через членство в организациях. Наконец, есть немало исследований профессионально-ассоциативных сетей — обычно неформальных и не столь долгосрочных, но тем не менее исторически важных, учитывая классовые барьеры для ассоциаций. В этих работах охарактеризована история подобных сетей и до 1917 года (Lankina 2022), и в советскую эпоху (Abramov 2014; Lankina, Libman 2021), и в постсоветский период (Moskovskaya et al. 2013), включая варианты неокастовой структуризации (Kordonsky 2016). И сама советская *номенклатурная* система рассматривалась в корпоративист-

ской оптике исследователями разных поколений (Bunce, Echolls III 1980; Willerton 1992).

Мы можем исключить профсоюзы из этой картины наведения мостов между властью и обществом, хотя в кризисные моменты такие группы, как объединения шахтеров, сыграли определенную роль (Лебский 2021; Mogriš 2024). Социальное партнерство после 1991 года без подлинных корпоративистских органов оказалось и дисфункциональным, и «виртуальным» (Kulaev 2020, p. 81–82); я также оставляю без комментариев популярные провокационные идеи о том, что Россия становится нефеодалным обществом. Подобные гипотезы внешне привлекательны, но едва ли выдерживают эмпирическую проверку. Слишком много возможностей для социальной мобильности, чтобы эта гипотеза была справедлива. Россия не Северная Корея и не баасистская Сирия. Однако, возвращаясь к патернализму предприятия, у нас есть эмпирические исследования, подтверждающие силу этой идеи, даже если с точки зрения спроса или предложения она никогда не была особенно эффективной. Иными словами, рабочие держались за свое предприятие в кризисные времена, но много ли они от этого получали? Как правило, нет. Точно так же начальство могло требовать от своих работников поразительных жертв, и те обычно соглашались; не зря в русском языке существует особое слово для работы на износ ради выполнения плана — *аврал*.

42

### **От советского юнионизма к разлагающемуся постсоветскому патернализму**

Профсоюзы в СССР, будучи заложниками однопартийной системы, очевидно, не могли поддержать требования рабочих, учет которых позволил бы режиму соответствовать собственной эгалитарной риторике. Аналогичным образом репрессивный государственный аппарат не мог построить ожидаемого массами коммунизма, обещанного Хрущевым к 1980 году. Эта ситуация повторялась во всем Восточном блоке и была исследована, например, М. Буравым в Венгрии в 1980-е годы. Он даже ввел термин «негативное классовое сознание» для описания этого явления (Burawoy, Lukács 1992).

В том же ключе Хиллел Тиктин утверждал, что советские рабочие были глубоко разобщены, потому что система была «явно неравной и эксплуататорской» (Ticktin 1992, p. 46). Тем не менее в 1960–1990-е годы социалистические режимы делали символические уступки рабочим (Mandel 2004, p. 3). Функции профсоюзов были трехсторонними, но с акцентом на управление социальными пособиями в обществах, которые к тому моменту стали более развитыми и богатыми. Профсоюзы сохранили (по крайней мере в глазах рабочих) также функции помощи руководству, а защита рабочих была

их наименее значимой, третьестепенной задачей. Социалистические страны сосредоточились на проблемах повышения производительности и соблюдения правил в условиях дефицита рабочей силы. Однако отсутствие значимой дифференциации заработной платы и отсутствие безработицы, которая могла бы дисциплинировать рабочую силу, означало, что профсоюзы редко привлекались к непосредственной «защите» интересов своих членов. Вместо этого не следует недооценивать легитимизирующую и широкую социализирующую роль профсоюза как агента распределения так называемой социальной заработной платы, то есть льгот.

Хотя управление социальными пособиями также возлагалось на профсоюзы — включая выплаты по болезни и беременности, пенсии и отпускные пособия, — так называемая «социальная зарплата» была гораздо шире. Она включала более быстрый доступ к лучшим жилищным условиям, более качественному снабжению продовольствием, а также к услугам по уходу за детьми и медицинскому обслуживанию, которые иногда были доступнее, чем для работников умственного труда. Это было тем более важно, если вспомнить низкую стоимость самих денег в обществе дефицита и появившееся в 1980-е нормирование. Мандель (Mandel 2004) обращает внимание на тот факт, что хотя в социалистических странах работу профсоюзов рассматривали как направленную в первую очередь на «производительную деятельность», после 1958 года (в СССР) для, например, увольнения требовалось согласие профсоюза. В то же время рабочие приобрели структурную власть, несмотря на отсутствие организованного трудового движения, — они могли голосовать «ногами», работать медленнее, и даже прогулы стало труднее наказывать. Кларк с соавторами занялся «социологией завода» как раз перед распадом Советского Союза и обнаружил, что «советские рабочие сильны, поскольку управленцы не способны навязать трудовую дисциплину и вынуждены идти на уступки, чтобы заручиться их сотрудничеством, но при этом они же слабы, поскольку разобщены и не имеют инструментов коллективного сопротивления» (Clarke et al. 1993, p. 16).

В целом позднесоциалистический период характеризовался усилением структурной позиции рабочих, хотя это происходило в условиях разлагающегося патернализма и экономического спада. Попытки повысить производительность труда не могли быть эффективными в системе, где отсутствовала безработица, а деньги имели ограниченную ценность. Как метко выразился Тиктин, советский рабочий «вынужден отчуждать свой продукт в пользу руководства. Он не может отказаться от работы, но может выбрать, как работать — не так, как того хочет руководство» (Ticktin 1992, p. 12). Тиктин предлагает радикальную концепцию «атомизации» рабочих, которая

не полностью подтверждается социологическими данными. В этот период сформировались важные наследственные черты, повлиявшие на трудовые отношения в постсоциалистическую эпоху, — передача автономии в производстве на самые низкие уровни организации при непоследовательном контроле, а также возникновение подлинной коллективной идентичности и даже лояльности рабочих к «своему» предприятию. Безусловно, дискуссии о характере классовой власти и трудовых отношений в этот период продолжаются. Эти вопросы суммирует Хейнс (Haynes 2006, p. 6), который анализирует, в какой степени советский цех можно считать уникальной формой, сыгравшей «решающую роль в определении общего характера СССР» как способа производства. Начиная с 1950-х годов предпринимались серьезные попытки разработать управленческую идеологию и нормативные стандарты. В качестве эмпирического контрпримера к описаниям, подобным тем, что предлагает Хейнс, можно обратиться к немногочисленным социологическим исследованиям производственных отношений на советских заводах. Моррисон (Morrison 2008) и Коллиер (Collier 2011) утверждают, что вовлеченность на уровне предприятия характеризовалась «персонализированными», а не «индивидуализированными» трудовыми отношениями. Переговоры по вопросам, которые были важны для работников (премии, сделные ставки, сверхурочные и т.д.), велись бригадами, а управленцы в значительной степени действовали по своему усмотрению (Morrison 2008, p. 139), не на основе качества руководства или объективной результативности, а исходя из личной благосклонности. Кроме того, советские и постсоветские рабочие имели некоторую степень автономии в цехе (Alasheev 1995). Александр Прохоров (2011, с. 218) развивает этот тезис, утверждая, что существовала форма «низовой солидарности», при которой руководство оказывалось в зависимости от рабочих, объединенных чувством отчуждения и подчинения. Плановая экономика делала упор на спонтанный, но идеологически мотивированный характер труда в ущерб внедрению организационного тейлоризма. Коммунитарные ценности, унаследованные от социальной организации деревенской жизни, служили частичной заменой карательной трудовой дисциплины. В позднесоветский период спонтанность и инициатива рабочих переплетались с их «смекалкой и мастерством», помогавшими справляться с производственными задачами в условиях плохих условий труда, экономической стагнации и устаревшей технологической базы (Темницкий 2011, с. 37). Это отражалось в характерных ритмах советской работы: авральная работа, часто требующая личных жертв от рабочего, перемежаемая гораздо более спокойными периодами. Рабочие в бригадах подменяли друг друга и не подвергались жесткому надзору и дисциплинарному

принуждению, характерному для современных условий труда. В недавних обзорах российских форм принятия неолиберальных производственных режимов акцент делается на усилении контроля над работниками, усилении рабочей нагрузки и общем ужесточении режима (или расписания) (Кагарлицкий 2008; Левинсон 2007). В то же время Кларк (Clarke 2007) утверждает, что подчинение производства закону стоимости коренным образом изменило роль линейных менеджеров (бригадиров): из представителей трудовых коллективов (традиционная советская роль) они превратились в агентов менеджмента (управления). Однако исчезает ли фиктивное родство полностью? Как отмечает Сара Эшвин в своей работе о патернализме в 1990-х годах, метафоры родственных связей по-прежнему оказывают сильное влияние на отношения внутри предприятий (Ashwin 1998, p. 191).

Переходя к современному периоду, можно согласиться с мнением Стивена Кроули: «Рабочие действительно являются слабым социальным и политическим субъектом в посткоммунистических обществах, особенно по сравнению с рабочими в Западной Европе» (Crowley 2004, p. 394). Новым принципом стали «безголосые» рабочие и профсоюзы. Кроули показал, что все посткоммунистические общества пытались в этот период заключить какую-то форму общественного договора для поддержания социального мира, но, как удачно назвал это Ост (Ost 2000), результатом стал «иллюзорный корпоративизм». Кроули утверждал, что слабость труда сопровождается корпоративистской кооптацией, выражающейся в распаде унаследованных от коммунистического периода профсоюзов, которые продолжают существовать лишь по инерции. Моррис (Morris 2016) фокусируется на микроуровне коллективного управления и организации на уровне цеха и ностальгии по патернализму предприятия, который сейчас в дефиците. На украинском материале Горбач (Gorbach 2020a) обнаружил, что патерналистские отношения оказались более устойчивыми, и, следовательно, они продолжают оставаться вызовом для новых профсоюзов. Варга (Varga 2014, p. 7-8) утверждает, что «лояльность» была препятствием для конфликтов в социалистический период и что эта особенность имеет структурные отголоски сегодня. Привязанность рабочих к предприятию посредством чувства лояльности предотвращает беспорядки — аргумент, актуальный и за пределами посткоммунистических стран, который выражен во фразе, приписываемой Антонио Грамши: «Гегемония рождается на фабрике» (Varga 2014, p. 189). Возможно, работодатели сегодня не могут предложить рабочим нечто сопоставимое с «социальной зарплатой» времен коммунизма, однако, как утверждает Моррис (Morris 2016), ошибочно игнорировать влияние языка патернализма на политические взгляды и даже на «мировоз-

зрение» рабочих, которые живут в крайне сложных материальных условиях в государствах, где авторитарные популисты перекладывают вину на других и одновременно блокируют распространение дискурсов солидарности рабочих или левой идеологии. Моррис в своем обзоре (Morgis 2024) утверждает, что «язык патернализма» по-прежнему значим. Некоторые исследователи обращаются к концепции «моральной экономики», утверждая, что артикуляция прав работников представляет собой важный ресурс для современных профсоюзов и положительное наследие советского периода (например: Morrison et al. 2012). При этом не учитывается динамическое взаимодействие между спросом и предложением: что именно предприятие предлагает работникам и как сами работники воспринимают это предложение. Далее мы переходим к этой теме.

## Переосмысление фиктивного родства в России

46

Перспектива военного конфликта с рисками широкой мобилизации вновь усиливает неутолимую потребность в поиске защитных социальных связей на рабочем месте. Этот фактор также стимулирует поиск профессиональных ниш, выходящих за рамки простой «брони» или резервированных рабочих мест, предоставляющих освобождение от мобилизации. В действительности существует множество таких «зарезервированных» профессий, особенно в металлургии, где сотрудники освобождены от военного призыва. Когда я вернулся в поле в конце 2022 года, как раз в момент объявления мобилизации, я ожидал увидеть значительную мобильность рабочей силы в направлении таких рабочих мест. Конечно, мои информанты активно обсуждали такие возможности, однако в их расчетах более заметную роль играли другие факторы, связанные с негласным договором между предприятиями и рабочими. Сейчас я представлю некоторые предварительные наблюдения и весьма поверхностный анализ — для полноценного понимания возрождения фиктивного корпоративного родства требуется более глубокая полевая работа.

Несмотря на сомнительный трюизм об атомизации российского общества, императив держаться «своей хаты с краю» (не перечить начальству, не объединяться с коллегами, не ждать ничего от политиков) постоянно вступает в противоречие с коллективистскими и социальными устремлениями. Это противоречие формирует внутри российского общества диалектическое отношение, которое, возможно, сегодня даже является его доминирующей чертой. Помимо взаимопомощи, которая может включать формы солидарности внутри семей, расширенных родственных связей и небольших сообществ, существуют и другие формы синтеза. Среди них — фиктивные родственные отношения в новых условиях корпоративного

патернализма, а также частичные формы отказа от неолиберализма, выражающиеся в неформальной, незарегистрированной занятости и «предпринимательстве». Только чуткий этнографический анализ трудовой жизни реальных людей способен адекватно передать, как именно индивиды оказываются втянутыми в эту диалектику и как они ее осмысляют и преодолевают. Аналогичным образом этнографический подход к биографиям помогает избежать методологического индивидуализма — упрощенного сведения сложных процессов к рациональному выбору. Для этого необходимо изучать историю вовлеченности людей в труд и наемную занятость изнутри, всесторонне и в динамике. Конфликты между формированием неолиберальных субъектов и стремлением к социальной включенности создают различные формы синтеза. Я представляю три кейс-исследования биографий рабочих, каждая из которых воплощает противоречия предпринимательского патернализма и возможностей фиктивного родства, предлагаемых сегодня. Я сосредоточился именно на этих случаях, поскольку они позволяют построить предварительную теоретическую основу. Методологически мои выводы основаны на долгосрочной этнографической полевой работе, которую я веду в сельской местности и городах европейской части России с 2009 года (Morris 2016, p. 215–231). Социально-экономическая среда моего полевого исследования в Калужской области определенно является рабочей, это своего рода «ржавый пояс», при этом большинство информантов здесь имеют значительный опыт работы на промышленном производстве. Материалы, на которые я здесь опираюсь, были собраны в четыре этапа: в 2018, 2019, 2021 и в конце 2022 года во время исследовательских сессий продолжительностью примерно 3–8 недель каждая.

47

Некоторые разговоры были записаны (примерно 20 часов аудиоматериала). Сопоставимый объем разговоров был обобщен в форме заметок как во время общения, так и после встреч. В случае, если живое общение было невозможно, использовались чат-мессенджеры. В целях удобства удобочитаемости и краткости я использую три композитных кейса, то есть трех «этнографических персонажей», представляющих собой собирательные фигуры, сформированные на основе реальных интервью, но в обобщенной и репрезентативной форме. Эти персонажи представляют слова реальных собеседников, которых я знаю с 2009 года (и в одном случае дольше). Поскольку мои интервью были сфокусированы на изучении отношения к патернализму на предприятиях и достигли достаточного уровня насыщенности (повторяющиеся мотивы и темы в разных интервью), их можно считать внутренне валидными (LeCompte, Goetz 1982, p. 43). Хотя любые интерпретации остаются предварительными, собирательные образы являются полезным методом и инструмен-

том, позволяющим сжато представить широкий спектр материалов без потери их содержательной насыщенности. Кроме того, этот метод помогает решить этические проблемы, связанные с защитой конфиденциальности участников, что особенно важно при работе с чувствительными данными (Humphreys, Watson 2009; Morris 2016, p. 225).

### **Пример 1: Антон. «Хозяин» и просители: интеграция на новых рабочих местах после 2022 года**

48

Наш первый собирательный персонаж, Антон, многие годы работал электриком в *Volkswagen*, пока западная автомобильная компания не покинула Россию. После нескольких месяцев вынужденного простоя он нашел похожую должность в российской компании ближе к дому. Одной из причин, по которой он пошел работать в 2009 году именно на завод *Volkswagen*, были значительно более выгодные условия по сравнению с другими предприятиями Калужской области. Значительная часть его рассказов была посвящена именно этим «условиям». Со временем выяснилось, что он особенно ценил «более спокойную» атмосферу в транснациональной корпорации, где рабочие отношения более формализованы, даже если это означало более высокий общий темп работы. Интересно, что хотя его зарплата была примерно на 50% выше среднего регионального уровня для его профессии, больше всего он ценил дополнительные льготы, такие как корпоративный автобус, субсидированное питание и т.п. Несмотря на то что независимые профсоюзы добились определенных успехов в борьбе с эксплуатацией на заводе (Hinz, Morris 2016), большинство рабочих, включая Антона, воспринимали работу на *Volkswagen* не только как возможность получать достойную оплату по региональным меркам, но и как шанс быть интегрированным в крупного игрока отрасли, даже если он находился в иностранной собственности. После ухода многих иностранных фирм такие работники, как Антон, не спешили трудоустроиваться на места с худшими условиями, чем те, к которым они привыкли. После нескольких месяцев вынужденного простоя Антон согласился на контракт с новым работодателем в регионе — производителем вентиляционных систем для промышленных зданий. Хотя в *Ventilate* ему платят меньше, чем на прежней работе, по состоянию на 2024 год он был удовлетворен «сделкой», как он выразился, с новым работодателем. Те, кто был готов «работать над собой», смогли получить профессиональную (пере)подготовку и приобрести необходимые навыки. Антона впечатлило то, что он назвал «новым поколением российских капиталистов», более открытых к инновациям и нестандартным решениям. Он обнаружил, что их возможности во многом расширились в резуль-

тате ухода западных фирм из России. Хотя рекламные видеоролики предпринимателя (на *YouTube*) явно являются ловким пиаром, даже здесь можно обнаружить правдивые описания, совпадающие с тем, что Антон говорит об «упрощенных иерархиях», чувстве командной работы и взаимного признания между руководством (и владельцами капитала) и рабочими. Примечательно, что Антон сказал мне в нашей последней беседе (ноябрь 2024 года): «Гендиректор — это что-то вроде русского Илона Маска. Хозяин и новатор». Стоит обратить внимание на выбор слова «хозяин». Как отмечает Ксения Черкаева (Cherkaev 2023), этот термин советской эпохи подразумевает руководителя, чья роль заключается в упорядочивании социального и экономического воспроизводства с иерархической позиции. Ее анализ использования термина в советский период раскрывает его одновременно как деспотический, условный, патерналистский и коллективный. Коллиер (Collier 2011, p. 106) также указывает на патерналистский оттенок этой лексемы, но отмечает, что она одновременно предполагает опеку и заботу о подчиненных. Таким образом, использование Антоном этого термина говорит о восприятии им своего руководителя не только как сильного иерархического лидера, но и как фигуры, обеспечивающей стабильность и «заботу» для предприятия и работников.

49

В соответствии с образом патерналистского «хозяина»-благодетеля владелец фирмы, открывая новый завод в Калужской области, пошел на уступки местному боксерскому клубу, который пользовался одним из зданий, купленных фирмой. «Мы сделаем здесь еще несколько социальных проектов, когда восстановим здание [и перенесем производство в основное помещение]. Мы хотим вдохнуть новую жизнь в это место... мы собираемся дальше развивать этот город с точки зрения социальных проектов... люди, которые здесь работают, не хотят уезжать из города, они хотят работать и развиваться вместе с нами». В недавнем видео (конца 2024 года) подчеркивается «социальное спонсорство» компании, включая поддержку деятельности спортивных групп транспортом, оборудованием и расходами на аренду. Генеральный директор комментирует: «Когда люди приходят к нам с просьбами, это сложно... даже если речь идет об обычных проблемах маленького города... но когда есть такой запрос, отказать невозможно». Хотя ко всем этим перформативным заявлениям стоит относиться с изрядной долей скептицизма, действия компании очень напоминают угасающий патернализм прежних эпох на локальном уровне (Morris 2016, p. 42–44). В начале 2010-х годов известный предприниматель реализовал аналогичные демонстративные проекты корпоративной социальной ответственности в соседнем городе. Уже тогда местные жители отмечали, что эта практика отражает модель социального патронажа, характерную

для советских предприятий до 1991 года (и чьи остатки в виде некоторых компаний продолжают существовать). Как ясно дает понять харизматичный генеральный директор *Ventilate*, хотя он, возможно, и «упрощает иерархии» во имя эффективности и логики бизнеса, местные жители по-прежнему приходят к нему в роли просителей, рассчитывая на социальную защиту. И общий тон взаимодействия остается глубоко иерархическим, с выраженной дистанцией власти.

### **Пример 2: Никита. Неолиберальный патернализм как фиктивное родство**

50

Наш второй собирательный персонаж Никита сопротивлялся неблагоприятным условиям, покинув низкооплачиваемую и нестабильную работу на местных заводах в 2010-х годах и перейдя в теневую экономику. В течение нескольких лет он работал на подпольной кооперативной фабрике, производящей стеклопакеты (Moggis 2016). Однако после 2018 года он переехал в Калугу и устроился на завод металлических креплений, расположенный в крупной Особой экономической зоне (ОЭЗ), созданной губернатором в 2000-х годах. ОЭЗ обслуживала транснациональные автомобильные компании, включая *Volvo*, *Mitsubishi*, *Peugeot*, *VW*, и многих других поставщиков. На «Застежке» Никита дослужился до отдела контроля качества и получил в подчинение нескольких токарей. После ухода западных клиентов компания выросла и быстро заменила утраченных заказчиков новыми покупателями, поскольку ее продукция оказалась востребованной для строительства крупных складских и производственных объектов, предназначенных для «ре-шоринга» — возвращения низкотехнологичных производств.

Заманчиво рассматривать «Застежку» как пример «загнивающего патернализма». Она предлагает несколько необязательных льгот, которые напоминают старую советскую систему «социальной зарплаты», но в обмен на значительно более откровенную эксплуатацию и самоэксплуатацию (Moggis, Hinz 2017; Gorbach 2020b). «Плохие» рабочие места улучшаются ровно настолько, чтобы не напоминать худшие образцы 1990-х, предлагая при этом некоторые плюсы: отсутствие задержек по зарплате, пенсионные отчисления, а также такие важные вещи, как чистые душевые, субсидированная столовая и бесплатная рабочая одежда. Это, конечно, далеко не та «социальная зарплата», которая в период наибольшей доступности рабочих мест в 1980-х годах могла составлять до 25% от фактической денежной зарплаты, включая качественное субсидированное питание на предприятии и гарантированные места в детских садах. Тем не менее в современных нестабильных условиях эти уступки

по-прежнему имеют значительную денежную эквивалентность. Патернализм пытается стабилизировать «текучку» рабочей силы на малых, средних и даже крупных предприятиях в сегодняшней России. Здесь, как и на «традиционном» советском производстве, отношения в высшей степени персонализированы и индивидуализированы. Непосредственные начальники обладают властью в духе патрон-клиентных отношений, и многое зависит от того, насколько работник «на хорошем счету» у своего руководителя; оценка труда остается формально объективизированной, поскольку производительность измеряется по количественным показателям. С одной стороны, это напоминает ручное управление в рамках неолиберальной рациональности: если ты не способен не только производить больше других, но и проявлять рефлексивность и покорность, то тебя просто вытеснят. Капиталистический реализм вписан в самые персонализированные трудовые отношения. В другом месте я утверждал, что ОЭЗ в России являются лабораториями для дальнейшего распространения неолиберального экономизма (Morris 2021). ОЭЗ (подобно их детерриториализированному аналогу — платформенной экономике, такой как Яндекс.Такси и другие приложения гиг-экономики) представляют собой буквальные «исключительные режимы», в которых иностранному капиталу (а после 2022 года — перераспределенному государством) предоставлена широкая свобода в регулировании трудовых отношений, а также суверенитет в управлении рабочей силой.

Корпоративный патернализм получает новую жизнь на предприятиях вроде «Застежки», но теперь он функционирует на милитаризированных неолиберальных условиях. От работников требуется осознанная личная жертва из-за «военной обстановки», а взамен на уровне предприятия формируется новая форма «заботы». Частично это происходит по необходимости — растет потребность в удержании рабочей силы, а одной лишь принудительной мобилизации для этого недостаточно. Кроме того, у компаний неожиданно появляется мощный инструмент удержания кадров в виде бюрократической защиты работников от призыва. В долгосрочной перспективе это дает им возможность требовать еще больших жертв и поощрять работников к «саморазвитию» в условиях усиливающейся нагрузки. Однако имеющиеся данные свидетельствуют о том, что возникает новая аффективная форма патернализма, основанная на фиктивном родстве. Компания предлагает защиту, а взамен получает лояльность сотрудников, выступающую в качестве замены патриотической жертвы на реальном фронте. Этот обмен остается иерархическим, всеобъемлющим, но взаимовыгодным — *quid pro quo*. Писавший о крупномасштабной корпоративной социальной ответственности (КСО) Дуглас Роджерс

(Rogers 2015) осторожно высказывался о применимости термина «неолиберализм» к материалам своих исследований нефтяной промышленности в России. Его сомнения были связаны с тем, что российский контекст демонстрирует корпоративный патернализм: компании в Уральском регионе брали на себя патерналистские функции локальной власти (по существу — государства), становясь ключевыми социальными спонсорами. Одновременно социальное обеспечение становилось все более отчужденным от местного населения. Впоследствии Роджерс заметил, что КСО все чаще поощряет нарративы предпринимательства, даже в культурной сфере. Кроме того, корпоративная социальная ответственность предполагает технократическую передачу ответственности за социальные проблемы отдельным людям и малым группам, которые получают финансирование на основе конкурсных заявок. Социальные программы «спонсируются» корпоративным «заказчиком». По мнению Роджерса, такие проекты служат не только развитию предпринимательской реальности, но и государственному строительству, поскольку они интегрированы в систему регионального управления и администрирования.

52

Однако в случае «Застежки» и Никиты мы имеем дальнейшее развитие гибридного корпоративизма, который одновременно является неолиберальным. Никита и другие рабочие искренне благодарны фирме за то, что она защитила их от мобилизации, но иерархическая логика развития их собственной способности служить капиталистическим целям предприятия остается ключевой. В этом типе фиктивного родства можно увидеть диалог с российским сочетанием неолиберального и патерналистского корпоративизма. «Я быстрый, я отдаюсь работе. Но могу работать еще быстрее», — сказал мне Никита в 2018 году, когда только устроился в компанию. Я предложил ему выделить время и посмотреть чемпионат мира по футболу, который проходил в России. Вместо этого он лег спать пораньше, потому что на следующий день у него была смена.

Предприятие расширяет фиктивное родство, превращая его в корпоративную «расширенную семью», к которой человек «принадлежит». Вопрос о том, является ли это «циничным» расчетом работодателя и отдела кадров, не столь важен. И сотрудники, и менеджеры интуитивно чувствуют эту связь, как отметил один из HR-менеджеров, выразив удивление тем, насколько успешной оказалась эта практика, несмотря на его собственное участие в ее формировании. Аналогичным образом фактическая степень включенности Никиты в эту корпоративную «картину мира» не так уж важна, потому что он научился быть своим собственным надзирателем, даже если изначально тяготел к автономии. Фиктивная интеграция может стать одним из возможных путей для провалившейся попытки государ-

ства сформулировать идею, вокруг которой российское общество могло бы «сплотиться в обороне».

На «Застежке» регулярно проходят корпоративы — это больше, чем просто ежегодный праздник для сотрудников за счет компании. В рамках PR-кампаний фирмы и ее КСО-проектов в регионе (подробнее см.: Moggis 2025) поощряют дурачиться в видеороликах, пародирующих голливудские блокбастеры. Конкурс на самого «забавного» работника, превращение себя в «персонажа» — это другая сторона неолиберальной субъективации. Эмоциональный труд, вложенный в игру на камеру для маркетингового отдела, является признаком глубины вовлеченности в другие корпоративные процессы. Он также способствует постоянной обратной связи, поддерживающей модель фиктивного родства, продвигаемую компанией. Этот тип отношений бросает вызов простому разделению между товаризованной рыночной субъектностью (неолиберальным субъектом) и идеей прав и гарантий, закрепленных внутри неокolleктивистского корпоративизма. Даже здесь можно увидеть избирательное сродство между «атавистскими» коллективистскими устремлениями и неолиберальными, но патерналистскими отношениями, поддерживающими союз государства и капитала в современной России.

### ***Случай 3: Миша — реалист-скептик***

Миша работает техником в отрасли, которая, казалось бы, должна была выиграть от притока заказов из военно-промышленного комплекса после 2022 года. Однако его предприятие страдает от нехватки рабочих. Из-за недостатка персонала оборудование не может использоваться в полной мере, и, как следствие, у Миши не набирается достаточного количества рабочих часов. Несмотря на повышение зарплаты на 50% с 2022 года, для многих эта работа остается недостаточно привлекательной по сравнению с менее квалифицированными, менее стрессовыми и менее интенсивными видами труда в Москве или других регионах.

Ситуация осложняется и общей демографической убылью — ежегодное сокращение численности трудоспособного населения в России составляет примерно 1%. Миша сейчас много со мной разговаривает, потому что, даже когда завод работает на полную мощность, его начальник вынужден идти на уступки в вопросе более гибкого графика, поскольку слишком боится потерять еще больше работников. Частный случай Миши наглядно иллюстрирует более широкие процессы — например, ситуацию с «работой по правилам» на Московском метрополитене, вызванную нехваткой персонала, при невозможности повысить зарплаты и улучшить условия труда. Это создает негативную обратную связь для производительности:

чем жестче работодатель «выжимает» имеющиеся ресурсы — будь то труд или капитал, — тем быстрее он сталкивается с предельными ограничениями в росте производства, а в некоторых случаях — даже с его сокращением.

Люди, подобные Мише, обладают значительным социальным, экономическим и образовательным капиталом (он имеет высшее техническое образование в перспективной отрасли). Однако его ситуация также демонстрирует пределы распространения патернализма. Это можно рассматривать через «трудовой парадокс» России — рабочие ощущают свое структурное усиление, вызванное сокращением численности трудоспособного населения и локальными дефицитами рабочей силы, но при этом остаются предельно маргинализированными в переговорах с работодателями (Hinz & Morris 2016). В России, где иерархии продолжают быть жесткими, а дистанция власти велика (что делает первый кейс особенно необычным), единственный реальный способ торга — это уход. Этот парадокс в общем масштабе указывает на то, что работники в отраслях, ориентированных на государственный спрос, могут добиваться лучших условий, но по мере дальнейшего ухудшения общей ситуации сила их переговорной позиции может оказаться временной. Остается открытым вопрос, возможен ли в России авторитарный корпоративизм (Макаренко 2011), при котором государство пойдет на реальные уступки рабочим, признавая их значимость на политическом уровне.

54

Миша хорошо образован. Он твердо убежден, что «положение» рабочих только ухудшилось, хотя при этом четко отделяет себя от рабочего класса, подчеркивая, что сам не является рабочим. С конца 2022 года он отслеживал объявления о вакансиях, так как искал работу, которая позволила бы ему избежать мобилизации, — возможно, в металлургии (другой мой информант сумел осуществить такой переход). Дауншифтинг как стратегия ухода от нежелательной работы уходит корнями еще в советское время. Миша отмечает, что делать выводы на основе опубликованных размеров зарплат в объявлениях — глупо. Сейчас приходится еще внимательнее изучать скрытые условия, особенно дополнительные компоненты заработной платы, которые зависят от усмотрения работодателя. Как и многие другие мои информанты, он уходил с работы, где формально предлагалась более высокая зарплата, но фактически она требовала значительно большей самоэксплуатации. В качестве примера он приводит работу погрузчика на цементном заводе: «Твоя норма теперь 50 тонн за смену вместо 25 тонн, а зарплата с 2022 года выросла всего на 25%». Усиленная работа, принудительные и незарегистрированные переработки не только изнашивают организм рабочего, но и чрезвычайно опасны, так как риск несчастных случаев возрастает в разы.

В целом трудовая биография Миши демонстрирует историю вынужденной мобильности между разными предприятиями, включая использование неполных трудовых контрактов, чтобы избежать полной прозрачности перед государством, а также накопление «капитала» в неформальной экономике. Как я утверждаю в другом месте (Morris 2025), это яркий пример «непокорного» предпринимательства снизу, который с точки зрения спроса объясняет неудачу попыток интеграции рабочей силы в систему. Напоследок Миша сказал: «Может, пойду работать на китайский автопром, если они откроются здесь. Но только если условия будут нормальные: пятидневка, обед и положенные плюшки по масштабу производства».

В каждом кейс-исследовании видно, что учет ближайших рисков был лишь частью общего расчета. Ценность моего анализа заключается в прослеживании полной трудовой биографии каждого информанта (с 2009 года). В двух ключевых случаях, Антона и Никиты, речь идет о двух информантах с наименьшим социальным или экономическим капиталом в моей выборке. Возможно, именно поэтому их решения и рассуждения в наибольшей степени отражают стремление выстроить фиктивное родство с их предприятиями. С одной стороны, Никита демонстрирует поразительную статичность — до 2022 года он был гораздо более склонен к смене работы, что является классической проблемой политической экономии России с 1991 года (текучесть кадров). В случае же Антона СВО вынудила его к перемене, поскольку его старое место работы закрылось.

55

## Заключение

Роналдо Мунк (Munk 2013, p. 756) утверждает, что трудовые отношения сегодня характеризуются «радикальной глобальной неоднородностью». Ли и Фергюсон добавляют: «Чтобы понять эту неоднородность, нужно задавать правильные вопросы» (Li & Ferguson 2018). Для них речь идет о разнообразных формах незащищенной занятости, но столь же важно учитывать демографический переход, который уже оказывает значительное влияние в странах с очевидной нехваткой рабочей силы, таких как Россия. Более того, артикуляция децентрализованного корпоративизма через метафоры или уподобление отношениям фиктивного родства сильно зависит от патерналистских моделей взаимодействия, унаследованных от советского периода. Конечно, после широкой критики Дэвидом Шнайдером (Schneider 1984) концепта родства в антропологии стало проще рассматривать метафорические семейно-иерархические отношения как формирующиеся через самые разные социальные конструкции в любом типе общества. «Реляционный» поворот, инициированный Мэрилин Стратерн (Strathern 1988), укрепляет идею о том, что лич-

ность всегда подчинена всеобъемлющим отношениям, представляя собой «социальный микрокосм». Несмотря на критику патернализма со стороны социальных наук, Падавич и Эрнест (Padavic, Earnest 1994, p. 390–391) отмечают устойчивость веберовского представления о родоподобной иерархии. Они указывают, что тень веберовской «легитимной власти» привела к ошибочному стремлению исследовать однозначные, однонаправленные формы патернализма, тогда как в реальности всегда присутствует сторона «спроса», а также интерпретация и переосмысление отношений снизу.

Имеет ли смысл спрашивать, находятся ли Россия и подобные государства в авангарде «посткорпоративизма»? Под этим я подразумеваю, что работники, будучи авторитарными объектами корпоративизма, испытывают на себе не только негативную «принудительность» (если принять определение корпоративизма как континуума между представлением интересов труда и авторитаризмом у Колина Крауча (Crouch 1985)). В недавнем исследовании биополитики в России Анастасия Мануилова (Manuilova 2022) утверждает, что суверенные (юридические), дисциплинарные (полицейские) или обеспечивающие безопасность (биополитические) методы власти в российском контексте работают слабо или с перебоями. Какое значение биополитическое безразличие к населению имеет для антропологии труда в постсоветских странах? Особый трудовой парадокс России (структурная сила при ассоциативной слабости) может привести к формированию децентрализованного корпоративизма. Этот парадокс, который одинаково осознают и рабочие, и работодатели, может стимулировать дальнейшую артикуляцию фиктивного родства через символическое взаимодействие и аффективные формы. Салинс (Sahlins 2011), пытаясь связать различные исследования межсубъектных отношений, указывает на родство как выражение внутренних связующих устремлений. Вслед за Шташем (2009) он предлагает рассматривать родство как выражение «межсубъектной принадлежности» и стремление к невозможной «взаимности бытия». Хотя эта модель обречена на неудачу из-за фундаментально эксплуататорской природы корпоративизма на предприятиях и наемного труда, следует учитывать, что такая социальная мотивация может быть особенно активирована в обществах с историческими шаблонами всеобъемлющего порядка и доминирующих иерархий. Включение третьего кейс-исследования, Миши, демонстрирует, как глобальная гетерогенность труда может быть раскрыта через этнографический анализ. Оно показывает, что реляционные, но иерархические категории встречаются повсеместно и в то же время открыты для вызова, в том числе со стороны органических интеллектуалов из числа обездоленных рабочих. Тем не менее социальная потребность в формах инкорпоративной принадлежности через фиктивное родство в про-

странстве производства и труда неизбежно остается высокой в силу отсутствия альтернатив. Гипотеза Саймона Кларка о незавершенном подчинении труда российскому капитализму становится все менее предположением и все более эмпирическим фактом (Clarke 2007, p. 242, Morrison et al. 2023).

## Список источников / References

Кагарлицкий Б.<sup>1</sup> (2008) Невроз в офисе. *Взгляд: деловая газета*. URL: <http://www.vz.ru/columns/2008/4/7/157651.html>

— Kagarlitskii B. (2008) Neurosis in the office. *View: business newspaper* (<http://www.vz.ru/columns/2008/4/7/157651.html>). (in Russ.)

Лебский М. (2021) *Рабочий класс СССР. Жизнь в условиях промышленного патернализма*. М.: Горизонталь.

— Lebskii M. (2021) *The USSR's working class: life under conditions of industrial paternalism*. Moscow: Gorizonta. (in Russ.)

Левинсон А. (2007) О том, как рабочие на наших западных заводах мечтают вернуться в ВПК. *Отечественные записки*, 4(37), с. 94–108.

— Levinson A. (2007) About how workers at our western factories are thinking of returning to the VPK. *Otechestvennye zapiski*, 4(37), pp. 94–108 (in Russ.)

Макаренко Б. И. (2011) Неокорпоративизм в современной России. *Сравнительная политика*, 2, с. 90–96.

— Makarenko B. I. (2011) Neocorporatism in Contemporary Russia. *Comparative Politics*, 2, pp. 90–96. (in Russ.)

Прохоров А. (2011) *Русская модель управления*. М.: Студия Артемия Лебедева.

— Prokhorov A. (2011) *Russian model of governance*. Moscow: Zhurnal Ekspert. (in Russ.)

Темницкий А. Л. (2011) Самостоятельность в работе как фактор формирования субъектности рабочих России. *Социологические исследования*, 12, с. 35–43.

— Temnitskii A. L. (2011) Independence in work as a factor in the formation of the subjectivity of workers in Russia. *Sociological research*, 12, pp. 35–43. (in Russ.)

Abramov R. (2014) *The history of sociological research on occupations and professions in the USSR 1960–80s: Ideological frameworks and analytical resources* (April 28, 2014). Higher School of Economics Research Paper No. WP BRP 40/SOC/2014, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2430178> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2430178>

Alashev S. (1995) Informal relations in the Soviet system of production. In S. Clarke (Ed.), *Management and industry in Russia: Formal and informal relations in the period of transition*. Cheltenham: Edward Elgar, pp. 29–71.

1 Б. Ю. Кагарлицкий включен Министерством юстиции РФ в реестр иностранных агентов, а Росфинмониторингом в перечень террористов и экстремистов. — *Примеч. ред.*

- Ashwin S. (1998) Endless patience: Explaining Soviet and Post-Soviet social stability. *Communist and Post-Communist Studies*, 31(2), pp. 187-198. [https://doi.org/10.1016/S0967-067X\(98\)00006-3](https://doi.org/10.1016/S0967-067X(98)00006-3)
- Ashwin S. & Clarke S. (2002) *Russian trade unions and industrial relations in transition*. Basingstoke and New York: Palgrave.
- Bizyukov P. (1995) The mechanism of paternalistic management of the enterprise: The limits of paternalism. In S. Clarke (Ed.) *Management and industry in Russia: Formal and informal relations in the period of transition*. Cheltenham: Edward Elgar, pp. 99-127.
- Bunce V. & Echolls III J. M. (1980) Soviet politics in the Brezhnev Era: "Pluralism" or Corporatism? In D. R. Kelley (Ed.), *Soviet Politics in the Brezhnev Era*. New York: Praeger, pp. 1-26.
- Burawoy M. & Lukács J. (1992) *The radiant past: Ideology and reality in Hungary's road to capitalism*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Cherkaev X. (2023) *Gleaning for Communism*. Ithaca: Cornell University Press.
- Clarke S. (Ed.) (1995) *Management and industry in Russia: Formal and informal relations in the period of transition*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Clarke S. (Ed.) (1996) *The Russian Enterprise in Transition*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Clarke S. (2007) *The development of capitalism in Russia*. London/New York: Routledge.
- 58 Clarke S., Fairbrother P., Burawoy M., & Krotov P. (1993) *What about the workers? Workers and the transition to capitalism in Russia*. London: Verso.
- Collier S. J. (2011) *Post-Soviet social: Neoliberalism, social modernity, biopolitics*. Princeton: Princeton University Press.
- Cook L. (1993) *The Soviet social contract and why it failed: Welfare policy and workers' politics from Brezhnev to Yeltsin*. London and Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Crouch C. (1985) Corporatism in industrial relations: A formal model. In W. Grant *The political economy of corporatism*. MacMillan, pp. 63-88.
- Crowley S. (2004) Explaining labor weakness in Post-Communist Europe: Historical legacies and comparative perspective. *East European Politics & Societies*, 18(3), pp. 394-429. <https://doi.org/10.1177/0888325404267395>
- Friedman E. (2014) *Insurgency trap: Labor politics in Postsocialist China*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Gorbach D. (2020a) Industrial hegemony and moral economy in a Ukrainian metalworking city. *Politix*, 132(4): pp. 49-72.
- Gorbach D. (2020b) Changing patronage and informality configurations in Ukraine: from the shop floor upwards. *Studies of Transition States and Societies*, 1: 3-15. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-69223-1>
- Haynes M. (2006) *Rethinking class power in the Russian factory 1929-1991*. Working Paper Series, Management Research Centre, Wolverhampton University Business School.
- Hinz S. & Morris J. (2016) Trade unions in transnational automotive companies in Russia and Slovakia: Prospects for working-class power. *European Journal of Industrial Relations*, 23(1): 97-112. <http://dx.doi.org/10.1177/0959680116676718>

Humphrey C. (2002) *The unmaking of Soviet life: Everyday economies in Russia and Mongolia*. Ithaca: Cornell University Press.

Humphreys M. & Watson T. (2009) Ethnographic practices: From “writing-up ethnographic research” to “writing ethnography”. In S. Ybema, D. Yanow, H. Wels and F. Kamsteeg (eds), *Organizational ethnography studying the complexities of everyday life*. London and Thousand Oaks, CA: Sage, pp. 40–55. <https://doi.org/10.4135/9781446278925.n3>

Kordonsky S. G. (2016) *Socio-Economic Foundations of the Russian Post-Soviet Regime. The Resource-Based Economy and Estate-Based Social Structure of Contemporary Russia*. transl. J. Kazantseva. Stuttgart: ibidem-Verlag.

Kulaev M. (2020) *Trade unions, transformism and the survival of Russian authoritarianism*. PhD Dissertation. Johan Skytte Institute of Political Studies, University of Tartu. University of Tartu Press.

Lankina T. V. (2022) *The estate origins of democracy in Russia: From imperial bourgeoisie to Post-Communist middle class*. Cambridge: Cambridge University Press.

Lankina T. V. & Libman A. (2021) The two-pronged middle class: The old bourgeoisie, new state-engineered middle class, and democratic development. *American Political Science Review*, 115(3): pp. 948–966. <https://doi.org/10.1017/S000305542100023X>

LeCompte M. D. & Goetz J. P. (1982) Problems of reliability and validity in ethnographic research. *Review of Educational Research Spring*, 52(1): pp. 31–60.

Li T. M. & Ferguson J. (2018) *Beyond the “proper job:” Political-economic analysis after the century of labouring man*. Working Paper #51. Institute for Poverty, Land And Agrarian Studies <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.12894.54085>

Manuilova A. (2022) Biopolitics of Authoritarianism. The case of Russia, in M. Piasentier and S. Raimondi (eds), *Debating Biopolitics: New perspectives on the government of life*, Northampton, MA and Cheltenham: Edward Elgar, pp. 151–70. <https://doi.org/10.4337/9781800887978.00017>

Mandel D. (2004) *Labour after Communism: Auto workers and their unions in Russia, Belarus and Ukraine*. Montreal, ON: Black Rose Books.

Morris J. (2016) *Everyday Post-Socialism: Working-class communities in the Russian margins*. London: Palgrave Macmillan.

Morris J. (2021) From prefix capitalism to neoliberal economism: Russia as a laboratory in capitalist realism. *Sociology of Power*, 33(1): pp. 193–221.

Morris J. (2024) The “socialist” experiment, in G. Gall (ed). *The handbook of labour unions*. Agenda Publishing.

Morris J. (2025) *Everyday politics in Russia: From resentment to resistance*. London: Bloomsbury.

Morris J. & Hinz S. (2017) Free automotive unions, industrial work and precariousness in provincial Russia. *Post-Communist Economies*, 29(3): pp. 282–96. <http://dx.doi.org/10.1080/14631377.2017.1315000>

Morrison C. (2008) *A Russian factory enters the market economy*. London and New York: Routledge.

Morrison C., Croucher R., & Cretu O. (2012) Legacies, conflict and “path dependence”

in the former Soviet Union. *British Journal of Industrial Relations*, 50(2): pp. 329–51. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2010.00840.x>

Morrison C., Bizyukov P., Ilyin V., Kozina I., & Petrova L. (2023) Sociology, labour and transition in post-Soviet Russia: A view from within. *Capital & Class*, 47(2): pp. 211–217. <https://doi.org/10.1177/03098168231171814>

Moser E. (2016) *The logic of the Soviet organisational society*. Forum Internationale Wissenschaft.

Moskovskaya A., Oberemko O., Silaeva V., Popova I., Nazarova I., Peshkova O., & Chernysheva M. (2013) *Development of professional associations in Russia: A research into institutional framework, self-regulation activity, and barriers to professionalization* (November 21, 2013). Higher School of Economics Research Paper No. WP BRP 26/SOC/2013, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2357974>

Munck R. (2013) The precariat: A view from the South. *Third World Quarterly*, 34(5): 747–62. <https://doi.org/10.1080/01436597.2013.800751>

Nielsen F. (1986/2006) *The eye of the whirlwind. Russian identity and Soviet nation-building. Quests for meaning in a Soviet metropolis* [Unpublished MS]. Available online: [http://www.anthrobase.com/Txt/N/Nielsen\\_F\\_S\\_03.htm#200\\_Chapter%20Two:%20Life%20on%20the%20Islands](http://www.anthrobase.com/Txt/N/Nielsen_F_S_03.htm#200_Chapter%20Two:%20Life%20on%20the%20Islands)

60

Ost D. (2000) Illusory corporatism: tripartism in the service of neoliberalism. *Politics and Society*, 28(4).

Padavic I. & Earnest W.R. (1994) Paternalism as a component of managerial strategy. *The Social Science Journal*, 31(4): pp. 389–405. [https://doi.org/10.1016/0362-3319\(94\)90031-0](https://doi.org/10.1016/0362-3319(94)90031-0)

Pospielovsky D. (1970) The “link system” in Soviet agriculture. *Soviet Studies*, 21(4): 411–35. <https://www.jstor.org/stable/149972>

Rogers D. (2015) *The depths of Russia: Oil, power, and culture after Socialism*. Ithaca and London: Cornell University Press.

Sahlins M. (2011) What kinship is (part one). *Journal of the Royal Anthropological Institute*, 17(1): pp. 2–19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9655.2010.01666.x>

Schneider D.M. (1984) *A critique of the study of kinship*. Ann Arbor: University of Michigan Press.

Stasch R. (2009) *Society of others: kinship and mourning in a West Papuan place*. Berkeley: University of California Press.

Strathern M. (1988) *The gender of the gift: problems with women and problems with society in Melanesia*. Berkeley: University of California Press.

Ticktin H. (1992) *Origins of the crisis in the USSR: Essays on the political economy of a disintegrating system*. London: Routledge.

Unger J., & Chan A. (1995) China, corporatism, and the East Asian model. *The Australian Journal of Chinese Affairs*, 33: 29–53. <https://doi.org/10.2307/2950087>

Varga M. (2014) *Worker protests in Post-communist Romania and Ukraine: Striking with tied hands*. Manchester and New York: Manchester University Press.

Willerton J.P. (1992) *Patronage and politics in the USSR*. New York: Cambridge University Press.

## Об авторе / About the author

*Моррис Джереми* — профессор Орхусского университета, Дания. Научные интересы: неформальная экономика, прекариат, исследования труда, постсоциализм, этнографические методы.

<https://orcid.org/0000-0002-8861-9929>. E-mail: [jmorris@cas.au.dk](mailto:jmorris@cas.au.dk)

*Jeremy Morris* — Professor of Aarhus University, Denmark. Research interests: informal economy, precariat, labor research, post-socialism, ethnographic methods.

<https://orcid.org/0000-0002-8861-9929>. E-mail: [jmorris@cas.au.dk](mailto:jmorris@cas.au.dk)

## О переводчиках:

Авторизованный перевод с английского И. В. Напреенко и А. А. Смолькина.