



ГОДИШНИК НА СТУДЕНТИТЕ ПО СОЦИОЛОГИЯ
АСОЦИАЦИЯ НА СТУДЕНТИТЕ ПО СОЦИОЛОГИЯ В СУ
КАТЕДРА СОЦИОЛОГИЯ, ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ
СУ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“
Том 4, 2007-2008

*„Правилник за вътрешния ред на фабрика за оцет “Десо”, 1880 година
/Франция/”*

Анна Васева

Курсова работа по дисциплината "Въведение в социологията"

Ръководител: доц. дфн Лиляна Деянова



Казус:

*„Правилник за вътрешния ред на фабрика за оцет “Десо”, 1880 година
/Франция/*

1. *Набожност, чистота и точност дават силата на добрия бизнес /думата бизнес има специфични исторически и географски конотации, френската дума е афер, дело, работа, делово сътрудничество/*

2. *Тъй като нашата фирма значително намали времето за труд /продължителността на труда/, служителите ще бъдат задължени да присъстват само от 7 часа сутринта до 6 часа вечерта, и то само в непразничните дни на седмицата.*

3. *Молитвите се провеждат всяка сутрин в централната канцелария. Служителите са задължени да присъстват.*

4. *Облеклото трябва да е възможно най-тъмно. Няма да позволим работниците ни да се обличат в ярки цветове и според собствените си фантазии. /.../*

6. *Нашата фирма предлага печка на ваше разположение. Въглищата и дървата трябва да се държат в сандък. За да се осигури отопление се препоръчва всеки член от персонала да носи дневно 4 ливри въглища през студените дни.*

7. *На никой член не е позволено да напуска помещението без разрешение на господин директора. Природните нужди са все пак позволени и за да им се подчинят членовете на персонала ще могат да използват градината над втората площадка.*

8. *Строго се забранява говоренето по време на работния ден.*

9. *Жаждата за цигари, вино или алкохол са човешка слабост и като такава тя е забранена на всеки член на персонала. /.../*

11. *Чинovníците от канцеларията носят сами перата си за писане. Нова острилка за пера е на разположение при поискване при господин директора. /.../*

13. *Повишените седмични заплати са както следва:*

- *младши /кадети/ (до 11 години) – 0.50 франка*
- *юноши /джунигър/ (до 14 години) – 1.45 франка*
- *млади – 3.25*
- *служители – 7.50*
- *старши – 14.50*

Собствениците признават и приемат щедростта на новите закони на труда, но очакват от персонала значително нарастване на производителността като компенсация за тези почти утопични условия.”

Този казус е типичен пример за “духът на капитализма”, анализиран в “Протестантската етика и духът на капитализма” на Макс Вебер. Правилникът за вътрешния ред на фабриката за оцет помага за изграждането на това понятие. То е “идеален тип”, на който не може просто да се даде дефиниция, а чрез примери се “сглобява”.

Въпросът тук е не само за това, че новите закони на труда във Франция изискват нови уредби, а за това, че нещо се е променило, за да доведе до новата ситуация. Нещо във взаимоотношенията между хората и то точно определени хора (тези от Западна Европа през деветнадесети век) се е изменило. Този нов “дух” на даденото общество е различен от предишния. Това, което се е променило, е типът на взаимоотношенията. Те стават формално-рационални, унифицирани поради навлизането на

индустриализацията в големи части от Западна Европа през модерността. Многото фабрики и заводи, които се появяват по онова време, довеждат до нуждата от налагане на строги правила и дисциплина, които да организират работниците. Така тяхната работа ще е много по-ефективна. В това отношение може да се направи паралел с “дисциплинарната власт” на Фуко и “Втората вълна” на Тофлър. При тях е силно застъпена идеята за дисциплината, за това как правилата трябва строго да се спазват. Модерният човек е под постоянен контрол и наблюдение. Нормите стават еднакви за всички, стандартизират се. Качествените неща се превръщат в количествени и всичко става калкулируемо. Дадена операция в производството вече се извършва за строго определено време – разграфеност на дейностите. Въвеждането на секундарната стрелка в часовника допълнително засилва “пресмятащото” мислене, което поставя живота в определени стандартизирани граници. Така унифицирането, пресмятането, рационализирането превръщат западния човек в машина: “8. Строго се забранява говоренето по време на работния ден.; 9. Жаждата за цигари, вино или алкохол са човешка слабост и като такава тя е забранена на всеки член на персонала. /.../”. Той е подчинен на нормите – нормираност на работния ден, на парите. Дисциплинарните отношения в този случай играят важна роля за типа взаимовръзки. На институционално ниво се вижда силна йерархизация: “На никой член не е позволено да напуска помещението без разрешение на господин директора. ...”.

В целия казус се откроява също и идеята за набожност, за навлизане на религията в принципите на работа във фабриката. Тук за анализ могат да се приложат Веберовите идеи от “Протестантската етика и духът на капитализма”, където освен за дисциплината и формалната рационалност (“дух на капитализма”) се изказва и тезата за професията като призвание (Beruf). Тази идея е най-силно застъпена при протестантството. То задава начина на живот, в който стремежът към все повече печалба се разглежда като желан от Бога (това е богоугодно дело). Протестантът смята, че е призван да множи Божията слава тук на земята чрез земни дела. Протестантството задава рационално всекидневие (хабитус). Между духа на капиталистическия предприемач и етоса на протестантството има структурно подобие, смислова връзка, “родство по дух”. Другите религии задават други нагласи към света, докато протестантството казва чрез земни дела да се отдадеш на всекидневен аскетизъм и така може би ще бъдеш спасен. Така тази религия прави всеки вярващ индивидуално отговорен за своето спасение. Той трябва да произвежда все повече и повече и по този начин чрез професията-призвание може да се спаси (дългът да изкараш печалба се осъществява чрез професията).

Протестантството е успоредно с капитализма, то в най-голяма степен отговаря на принципите на западния капитализъм, затова между тях има родство по избор, по “дух”. Поради тази причина правилата за вътрешния ред на фабриката за оцет от 1880 г. не случайно са започнали с думата “набожност”. Също така цяла точка (№ 3) е посветена на молитвата. Както може да се види собствениците “... очакват от персонала значително нарастване на производителността ...” – стремеж за печелене на все повече пари. За целта в резултат на направените “облекчения” за работниците и на повишаване на седмичните им заплати работодателите изискват от тях повече стриктност и съответно ефективност в работата.

Интересно съпоставяне може да се извърши между този пример за западната модерност (който е в казуса) и съвременното. В днешно време сакралното се е отделило от профанното; религията (или по-точно една религия) не оказва такова силно влияние в обществения живот. Няма едно водещо религиозно направление, което да напътства с принципите си делата на западния човек.

Също така законите са станали много по-специализирани. Има такива за възрастовата граница за започване на работа, докато през модерността дори и 10-11-годишни са работели във фабриките. Точка 13 (от правилника) е доказателство за експлоатацията на детския труд. За разлика от тогава днес законът е строго регулиран, властта е навсякъде. Частните индивиди се разглеждат като равноценни (включително и децата). Те, а не държавата, правят законите.

В заключение може да се обобщи, че казусът много добре илюстрира отношенията на западния капитализъм – нормите, правилата на социалния ред по времето на модерността, формално-рационалните връзки, стандартизацията, синхронизацията, човекът-машина. В същото време индивидуалното действие е ориентирано към някакъв смисъл – професията-призвание. Западният капиталист ежедневно и методично трупа печалба за Божия прослава на земята. За разлика от съвременния, който трупа за собствена “прослава”.