

— Как вы относитесь к повышению пенсионного возраста? Если не вам, а молодым чуть поднять возраст, вам же за счет высвободившихся средств увеличить пенсионные выплаты, согласитесь с таким решением?

— Вы что, за Иуду меня держите? Чтобы я за счет своих детей?! Нет, мне чужих денег не надо. Пусть все работают как работают и выходят на пенсию вовремя. Я против повышения.

— А что же в анкете ответили за?

— В какой анкете? — собеседник напрягся, почуяв подвох.

— Так вот же она, и подпись ваша имеется.

— А, это, — заулыбался мужичок с облегчением. — Я думал чего серьезное, а вы мне филькину грамоту тычете. Попросили ответил, мне сложно что ли?

Тогда, озадаченные этой простотой, которая определялась не принуждением, не безволием, не глупостью, а чем-то иным, какой-то незримой коммуникативной преградой между начальством и рабочими, мы и решили организовать включенное наблюдение в мире рабочего люда.

Сначала думали о шахте где-нибудь подальше от центральных российских земель, но, взвесив все риски, ограничились подмосковной конфетной фабрикой. Я пока пишу «мы», поскольку в первые месяцы работы мы жили-тужили одной командой, одним замыслом, одним проектом. Так казалось, как может казаться в начале.

— А потом?

— А что потом? Потом суп с котом.

Первые наблюдения одно за другим вскрывали непересекаемость жизненных миров рабочего и начальника. Находящиеся в одном пространстве, времени и производственном цикле операторы станков, упаковщицы, комплектовщики, рабочие склада, бригадиры, управлен-

ческий персонал жили своим ритмом, заботами, совестью. Все попытки сопряжения и соучастия вызывали сопротивление, скрытое, неявное, но сопротивление и неприятие.

Начальство сидело за стеклом тут же, в отгороженных помещениях неподалеку от станков. Но мир за стеклом был другим — чистым, тихим, доступным лишь для жалоб, изложенных на бумаге в соответствующей стилистике прошения и почтения. Ольга быстро освоила роль оформителя жалоб, чем снискала уважение в коллективе, но ничуть не приблизилась к начальству. Близость территориальная компенсировалась значительной организационной дистанцией.

Начальство сделало общую столовую, где рабочие и управленческий персонал сидели за соседними столиками. Но рабочие ели только вилками, а управленцы просили еще ножи. Рабочие шумели, управленцы тихо переговаривались. Рабочие приходили в три смены, работа ведь круглосуточная, а управленцы — только в обед. На самом деле и рабочие только в обед, поскольку быстро смекнули, что сносной еда была только в это время, а в остальное давали остатки. Поэтому в большинстве они приносили что-то с собой: в обеденное время в столовой можно было и отравиться.

При входе в цех висел плакат о многомесячной работе без несчастных случаев, зачитывались инструкции, важно расхаживал начальник по технике безопасности. Но несчастные случаи случались, в том числе был один и во время работы Ольги, с ее подругой. Случались, но не оформлялись. Мир несчастных случаев — это мир рабочих. Начальство жило в мире без несчастных случаев, в мире правильной отчетности, подаваемой трудовой инспекции и собственникам.

Вполне привычная ситуация для наших предприятий, никого таким не удивишь. Но тут нужно сделать небольшую поправку: конфетная фабрика была предприятием иностранным. Головная контора находилась не в России, высший менеджмент говорил по-русски, но с акцентом. Получается, миры рабочих и начальников разделены не только у нас, и валить все на советскую и постсоветскую власть как-то не с руки.

И не только на власть, но и на жизнь валить не с руки, разве что на самих себя. В какой-то момент и я с коллегами стал той самой академической властью, исследовательским штабом, без полномочий и желания управлять, но все же координирующим органом. А Ольга все больше становилась рабочей, и стала ей. С удивлением выслушивала наши вопросы, недоумения, пожелания узнать что-то. Постепенно удивление сменилось отказом.

— Знаете, я не буду вам говорить, что там происходит. Это личное.

Так мир заводского рабочего поглотил мир исследователя. Точнее, оттеснил мир приписных исследователей, ибо начальству, как бы оно себя ни проявляло, нет места в представлениях и предпочтениях человека труда.

Правильное, соответствующее международным стандартам написание инструкций требует отстранения от процесса производства. Там изношенное, постоянно ломающееся оборудование, рабочие со своими горестями и нуждами, разгильдяйство и героизм. А тут чистота мысли, логичность изложения, английский язык. Не забываем, фабрика иностранная.

Правильное, соответствующее международным стандартам исследование требует отстранения от

процесса полевого наблюдения. Там неопределенность и грязь, невежество и растерянность, включенность и обида, ненависть и любовь. А тут гипотезы, теоретические рамки, концептуальные определения, валидность и надежность опросного инструмента.

Ольга осталась там, не переступив, не предав, не увлекшись. Поскольку там — личное, правдивое, настоящее. И я безумно рад этому. Оставаясь тут, свидетельствую, что монография Ольги Пинчук продолжает славную историю этнографических наблюдений за жизненными мирами рабочих без экивоков и прививок со стороны методического руководства.

Дмитрий Rogozin
3 марта 2021



Наша социологическая лаборатория в г. Бурибай (на фото я, Дмитрий Rogozin, Владимир Картавец)



Мое рабочее место во время экспедиции в г. Бурибай



ВВЕДЕНИЕ

1. Предупреждение

— Ольга, да, у нас у всех есть стереотипы о рабочих, и отсюда вопрос: а пьют ли они на работе? На рабочем месте. И приходят ли уже пьяными на завод? — такой вопрос задала мне журналистка интернет-издания «Лента.ру» в продолжение уже почти часовой беседы о моем исследовании, посвященном работе на кондитерской фабрике.

— Я на работе пьяных не видела, — тут мне захотелось ответить резко, сообщить, что стереотип о пьянстве — чушь собачья, но я сдержалась. — Во-первых, это работа с оборудованием, опасная, во-вторых, на входе охрана имеет право проверить уровень алкоголя в крови у прибывших на смену. Так что вряд ли кто-то станет пить, если на следующий день на работу. Если завтра выходной — то пожалуйста, твое право. Но вообще мне не кажется, что рабочие с моей фабрики пьют больше, чем представители других профессий. Мы вместе отмечали праздники, я ходила в гости к некоторым коллегам, и мне есть с чем сравнить.

— А какой еще досуг у рабочих? Вот вы сказали, что они ходят в гости, отмечают праздники... — уточняет моя собеседница, делая пометки в блокноте.

— Досуг, — отвечаю с напускным пафосом эксперта, — это время, которое проводится с семьей, отдых, поездки. Таких досуговых практик, как походы в театр или на концерт, в общем не было. Я знаю, что некоторые читают книги, кто-то любит смотреть фильмы

или играть в игры. Но если взять людей, работающих в офисах, то и там не в каждом коллективе найдутся те, кто постоянно практикует интеллектуальные формы досуга.

Мы говорили около двух часов, я пыталась емко и просто рассказать о своем опыте и полевом исследовании на фабрике. Через пару дней журналистка прислала мне текст на сверку. Название указано не было, но в целом материал показался мне вполне приемлемым — многое сокращено и перефразировано, но смысл передан в общем корректно. Я поправила несколько фраз и предложений и отправила текст обратно. Текст из диалога был переоформлен в мой монолог. Абзац про алкоголь выглядел так:

«...спустя несколько дней выяснилось, что у меня имелись стереотипы, видно записанные где-то на подкорке. Это те вещи, с помощью которых горожане конструируют образ рабочего: нецензурная лексика и пьянство. Мат действительно присутствовал. И даже больше, чем я привыкла. А вот употребление алкоголя в моем коллективе даже порицалось. Если тебе не на работу завтра и ты можешь контролировать себя — пей. Нет — лучше не притрагивайся. Досуговых практик, как походов в театр или на концерт, — не было. Но если посмотреть на офисных работников, там тоже не в каждом коллективе есть люди, практикующие интеллектуальный досуг».

Через несколько дней материал вышел. Я почему-то не обратила внимания на название и сразу отправила ссылку Ане, бывшей коллеге по фабрике: так я делала со всеми публикациями, связанными с моим

исследованием. Через неделю мы с Аней встретились. Она рассказывала мне о корпоративе, к которому готовится бригада — та самая, где еще несколько месяцев назад я была оператором 1 разряда.

— Я им говорю: давайте Олю позовем! Она же с нами долго работала, девчонка хорошая. А они не хотят, говорят, что они выпивать там будут, а ты увидишь и напишешь, что они алкашки!

— В смысле? Постой, я же никогда такого не писала!

— А-а, я же тебе не рассказала, с чего все началось! Короче, слушай. Мы тут в смене в ночь работали, я им и говорю: Оля про нас написала текст в газету. Ну мы все пошли смотреть, открываем на компьютере, а там название огромными буквами, что все мы алкаши! Ну тут такой гул поднялся...

Дальше я уже не слушала — полезла в телефон, посмотреть материал. Перехожу по ссылке и вижу заголовков во весь экран гигантскими буквами: «Если тебе не на работу — пей», и дальше шрифтом помельче: «Почему русские рабочие не могут жить счастливо». Сердце уходит в пятки, я пытаюсь понять, откуда это название вообще взялось — пробегаю глазами по тексту и вижу свои слова: «Если тебе не на работу завтра и ты можешь контролировать себя — пей. Нет — лучше не притрагивайся».

Представляю себе в красках, как на старом компьютере в самом центре цеха упаковки ирисок собралась вся бригада — люди, с которыми я бок о бок проработала целый год, которые помогали и поддер-

живали меня, доверяли мне. Вот они нетерпеливо переходят по ссылке, загружают страницу и читают вот это. На корпоративы меня с тех пор никто не звал, и я их прекрасно понимаю.

2. Почему необходимо изучать труд фабричных рабочих?

«...Нашла сегодня какой-то тест в интернете, что-то про личные качества или типа того. В конце надо было выбрать, кем ты работаешь. Варианты были все типа работы в офисе, разные виды. Была еще „курьерская работа“. А фабрики даже близко не было... Что, никто на фабрике не работает? Не понимаю! Ну я выбрала „курьерскую работу“! А что, похоже! Бегаем же всю смену, не присядешь толком!»
(Из полевых записей, 17 октября 2016)

В последнее время в России переводится и публикуется все больше текстов зарубежных и российских авторов, посвященных теме труда. Это связано с актуализацией в академическом и публичном пространстве ряда конкретных тем — в частности, темы «прекарного» и «нематериального» труда, с акцентом на нестабильности современной занятости и шатком положении «современных российских работников»¹. Ученые и исследователи, работающие в российском поле, в большей степени сконцентрированы на изучении «современных форм труда» и часто не покидают пределов привычной для них повседневности: например, изучают «самих себя» — то

¹ Периодически по тексту я буду брать в кавычки некоторые фразы и слова, которые считаю неоправданными обобщениями, но которые в то же время привычно и легко звучат в экспертной риторике.

есть труд академической и творческой интеллигенции, — или «новые» профессии, с представителями которых сталкиваются изо дня в день (например, курьеров Delivery Club или водителей «Яндекс.Такси»). Параллельно бесконечно ведутся разговоры о технологизации жизни «современного человека», повсеместной роботизации и автоматизации производства и, как следствие, — жизни без труда, со сплошным досугом. В связи с этим уже не раз и не два так или иначе поднимался вопрос о том, какие же профессии «отмирают» в первую очередь и каких специалистов заменяют роботы. Часть этой дискуссии посвящена «отмиранию» профессии рабочего. По какой-то причине многие востребованные эксперты, в том числе представители научного сообщества, уверены, что неквалифицированный и низкоквалифицированный труд на производстве давно автоматизирован и/или роботизирован.

Показательно, что общая повестка, связанная с исследованием и описанием труда в России, строится на вытеснении фигуры индустриального рабочего и промышленного труда в целом. В ситуации, когда труд производственных рабочих остается за границами повседневности российских интеллектуалов, реальность заводского цеха оказывается критически далекой от всех вышеупомянутых дискуссий.

Однако даже тогда, когда повестка подразумевает обсуждение труда промышленных рабочих в России или качество и уровень их жизни, возникает проблема с непониманием того, о ком конкретно идет речь. Кого сегодня следует называть «российскими рабочими»? Кто эти люди? Что их объединяет? Чем они занимаются? Как выглядит труд на промышлен-

ном предприятии? Что вообще представляет собой сегодня промышленное производство?

Время от времени я слышу выражение «российские рабочие» или даже «современные российские рабочие». Ученые, политики, журналисты и деятели культуры то и дело дискурсивно конструируют общность «российских рабочих», наделяя ее рядом общих характеристик. Нам рассказывают или показывают, какое у «рабочих» образование, какие практики потребления, каков их быт, какие у них политические настроения или взгляды. Но что значит быть «рабочим»? На основании чего формируется эта совокупность людей? Мои коллеги Олег Журавлев и Кирилл Медведев, рассуждая о более широкой группе наемных работников, тем не менее точно сформулировали мою мысль относительно этой совокупности: «Наемные работники, составляя подавляющую часть общества, занимают в нем самые разнообразные позиции, крайне расслоены», — таким образом, несколько перефразируя их, можно сказать, что «ни о какой общности речь, увы, не идет»². Всех рабочих промышленных предприятий в России объединяет лишь то, что они задействованы в материальном производстве. Но ритмы, режимы, условия и характер труда, заработная плата, уровень образования, даже самоидентификация — все это зависит от многих факторов. Например, от региона, в котором расположено предприятие, от типа производства, структуры управления, типа собственности и многого другого. То есть некая удобная для публичных интеллектуалов абстракция под назва-

2 Медведев К., Журавлев О. Новый патриотизм — новая оппозиция? Наблюдения слева. URL: <https://www.colta.ru/articles/society/23550-kirill-medvedev-i-oleg-zhuravlev-o-progressivnom-patriotizme> (дата обращения: 28.02.2021).

нием «российские рабочие» — это крайне гетерогенная совокупность людей, и у нас практически никогда нет оснований делать масштабные обобщения: они не дадут нам сколько-нибудь адекватного представления о том, что значит сегодня быть промышленным рабочим в России.

С другой стороны, нередко я сталкиваюсь с тем, что для различных моих собеседников профессия рабочего — это анахронизм, нечто неактуальное, оставшееся в советском прошлом. Нечто, чему давно нет места в социальной ткани современного городского пространства. Связано это во многом с тем, что материальное производство как пространство и практика вытеснено за пределы повседневной рутины жителей крупнейших российских городов. Но, выбрасывая рабочих промышленных предприятий за границы дискуссий о труде, мы незлобномерно, но по неведению отбрасываем существенную часть населения России, занятую в сфере материального производства. Рабочие не исчезли, их не заменили роботы, они из смены в смену выходят на работу, чтобы производить необходимые нам вещи. Более того, работа на производстве — это не только монотонный труд, не требующий квалификации, это полноценная профессиональная деятельность, предполагающая огромный спектр навыков, знаний, личных качеств, без которых быть рабочим просто невозможно.

На фоне непреодолимой дистанции между экспертами, призванными заниматься изучением жизни общества, и теми, кто занят на материальном производстве и вытеснен за пределы публичных дискуссий, образ рабочего и его труд мифологизируются. Мифы о труде и рабочих в свою очередь эксплуати-

руются не только популярной, но и андеграундной культурой³. В театре, кино, книгах и статьях труд на заводе представлен как вечный конвейер — он монотонный, однообразный и скучный, отчего рабочие несчастны, бесконечно пьют и не могут изъясняться без мата.

В данной книге я ставлю перед собой две задачи: во-первых, инициировать разговор об индустриальном труде и возвращении фигуры рабочего не только в экспертные дискуссии, но и в повседневность городских жителей, которые, я надеюсь, прочитают эту работу; во-вторых, мне хотелось бы способствовать демифологизации фигуры рабочего и образа индустриального труда. Моя цель — заставить читателей усомниться в том, что они прежде думали о рабочих в современной России, а также в том, как они представляли себе социальные исследования, посвященные труду.

- 3 Во время работы над рукописью мне в руки попала небольшая книга Влада Ридоша — совсем свежее издание 2019 года в мягкой обложке. Крупными красными буквами на обложке выведено название «Пролетариат». Дебютный роман Ридоша, гласит аннотация, посвящен «будням и праздникам рабочих современной России». Сам автор — химик по образованию, музыкант, перформер, поэт, писатель — в небольших зарисовках, не связанных друг с другом сюжетной линией, воссоздает образ современного российского рабочего на основе собственного восьмилетнего опыта работы на химическом заводе в сибирском городке. На протяжении всей книги рабочие Ридоша без конца и изошренно матерятся, цинично совокупаются, нелюбезно отзываются о женщинах и отношениях с ними, пьют водку в невероятных количествах. С самых первых страниц становится понятно, что эти «рабочие» совершенно лишены мыслей и чувств. Художественное произведение, даже основанное на личном опыте автора, не поддается академической критике, это совершенно разные жанры, но, на мой взгляд, такое утрированное, поверхностное изображение жизни рабочих лишено ценности и смысла, и даже вредно. Очевидно, что рабочие бывают разные, но также очевидно, что прототип ридошевского рабочего если и встречается в жизни, то скорее редко или никогда, а сами зарисовки не позволяют нам понять героев, не дают возможности ответить ни на один вопрос, который может возникнуть у нас, думай мы о положении рабочих в России, их взглядах, ценностях, стиле и образе жизни.

Тем, которые я могла бы рассмотреть на основе собранных мною данных, достаточно много, но я сосредоточусь лишь на одной из них: на труде фабричных работниц, на его организации и характере. Описание и анализ труда операторов конфетной фабрики составляют основу исследования.

Главный герой книги — я сама как исследовательница и как рабочая. О коллегах по цеху я тоже пишу, но достаточно мало. Вы не встретите здесь описаний типажей рабочих, их жизненного опыта, каких-то характеристик рабочей среды. На страницах книги, безусловно, появятся многочисленные «второстепенные» герои, о которых я буду упоминать, описывая свою исследовательскую повседневность или работу на фабрике. Это Нина — наша заботливая и обеспокоенная судьбой бригады старшая смены; всегда готовые помочь и поддержать коллеги и приятельницы Аня и Вика; дотошная и надоедливая помощница начальника смены Надежда Сергеевна; далекая от жизни цеха Мария Иванова — начальник производства; обеспокоенный судьбой ирисок оператор процесса Антоша. Все эти «второстепенные» герои — собирательные образы. Такой подход к работе с полевым материалом основан на этических принципах, в основе которых забота об информантах — людях, ставших участниками моего исследования. Это касается моих коллег по бригаде, с которыми на протяжении года я соприкасалась больше всего, их родных и друзей, а также других рабочих фабрики, менеджеров, сотрудников столовой, водителей автобусов, работников склада, охранников на фабрике — абсолютно всех людей, встретившихся мне в ходе исследования, благо-

даря общению с которыми я все больше узнавала об интересующем меня «объекте». Для меня крайне важно, чтобы все они остались неузнаваемыми и друг для друга, и для читателей. Несмотря на то, что с момента моего выхода из «поля» прошло уже больше трех лет, многие мои бывшие коллеги все еще работают на фабрике, и я не хочу причинять им неудобства, рассказывая о том, чем они поделились со мной в личном порядке. Путем анонимизации как самой фабрики, так и тех, кто был вовлечен в мое исследование, я стараюсь защитить свое «поле» от любых последствий, которые может повлечь за собой публикация этой книги.

Что касается моих коллег по проекту, с которыми мы задумали это исследование и с которыми работали в команде на протяжении всего полевого этапа, то их реальные имена я сохранила. Во-первых, никто из них не пожелал сохранить инкогнито, да к этому и не было никаких предпосылок. Во-вторых, если в отношении информантов работают одни этические принципы, то в исследовательской команде действуют иные. В первую очередь речь идет о взаимном уважении к труду друг друга. Впрочем, в социальных исследованиях больше рисков выпадает на долю информантов, а не исследователей. Информанты чаще всего не принимают участия в анализе и интерпретации эмпирического материала — это работа исследователя, получившего должный опыт и образование в сфере социальных наук, обладающего соответствующим научным инструментарием и владеющего научными методами. Поэтому информанты чаще всего не могут повлиять на содержание того материала, который будет представлен публич-

но, и не в состоянии оценить возможные риски. Заботиться об этом — задача исследователя⁴.

Структура книги следующая: первая часть книги — этнографическая. В ней я подробно рассказываю о труде на кондитерской фабрике Iriski, где с августа 2016-го по август 2017-го проводила исследование методом включенного наблюдения. В этой части речь идет о том, как может выглядеть современное промышленное предприятие в России — и это отнюдь не пространство уже наступившего высокотехнологичного будущего.

Вторая часть книги — аналитическая, в ней я даю свою интерпретацию труда операторов цеха упаковки ирисок на фабрике, рассказываю о том, что такой труд собой представляет, как он становится «креативным» и как меняется жизнь цеха на фоне износа заводской инфраструктуры.

Третья часть книги целиком посвящена исследовательскому проекту, результатом которого и стала эта книга. Исследование фабричного труда началось как коллективный этнографический проект, в процессе реализации которого мы столкнулись с рядом проблем на всех этапах (концептуализация, полевая работа, создание текстов). В этой части книги я во-первых, описываю и анализирую собственный исследовательский труд, во-вторых, рассматриваю те проблемы, с которыми я и мои коллеги столкнулись в процессе коллективной работы.

4 Мои ближайшие коллеги по фабрике в период моей полевой работы и в первый год после нее часто знакомились с моими текстами — личными заметками, публикациями в СМИ и так далее. Тем не менее за прошедшее после окончания полевой работы время мне удалось сохранить контакты только с двумя коллегами, которые долго ждали завершения работы над книгой.



ГЛАВА 1

ЭТНОГРАФИЯ ФАБРИЧНОГО ТРУДА

1. Новичок

Новички на конфетной фабрике, как и на любом другом предприятии, начинают осваивать профессию с изучения инструкций и регламентов, нормирующих поведение на производстве. Атмосфера серьезности, в которой проходят инструктажи, внушает, что писанные правила нужно соблюдать неукоснительно. Правда, многие новички слушают менеджеров безо всякого внимания. Видимо, дело в том, что они участвуют в таких мероприятиях не в первый раз и понимают — на практике эти знания им не пригодятся.

Устройство на фабрику и знакомство с правилами

Без десяти восемь утра я была уже в холле фабрики. Спустя пятнадцать минут ко мне присоединились еще четверо: две женщины и двое мужчин. В ожидании менеджеров по персоналу все занимались своими делами. Я, например, развалившись на оранжевом диване и неспешно разворачивая обертку фирменных леденцов с логотипом Iriski, рассматривала свое отражение в зеркальном потолке. За широкими окнами холла было первое августа 2016-го.

Чем сильнее задерживались менеджеры по персоналу, тем охотнее ожидающие начинали беседовать.

— У нас на «Морепродуктах» зарплату перестали платить! — долетело до меня сквозь дремоту. — Все

разбежались кто куда: мужики, знаю, на «Бетон» ушли, женщины кто на «Мясной», кто на «Химию».

Я открыла глаза и приподнялась на диване. Говорила молодая женщина лет тридцати на вид, худощавая, с длинными густыми волосами и в рваных джинсах. Рядом с ней сидела вторая женщина — лет пятидесяти, волосы собраны в хвост, на переносице очки в широкой оправе: из дальнейшего разговора я поняла, что ее недавно сократили с позиции продавщицы в овощном отделе.

— А я работал грузчиком на «Мясном», но надое-ло на одном месте, да и зарплату урезали, — разговор подхватил паренек лет двадцати трех с сережкой в ухе.

— На «Мясном», говорят, совсем плохо сейчас. Ходил туда уже, — отозвался из угла другой парень, немного постарше, вертевший на пальце ключи от машины.

Около девяти часов появилась Елена, менеджер по персоналу. Она проводила нас в конференц-зал неподалеку и попросила сдать ей документы, необходимые для трудоустройства, после чего удалилась, предложив нам угощаться водой из кулера и фирменными леденцами — на столе стояла ваза с ними. Здесь уже не было широких окон, был длинный стол и стулья вокруг. В этом помещении мы просидим еще около часа в ожидании продолжения формальных мероприятий.

В течение последующих трех часов к нам в конференц-зал заходили разные менеджеры и рассказывали о разных правилах. Самым важным мне показалась техника безопасности на производстве. Менеджер Владимир, демонстрируя с помощью проектора кар-

тинки, изображающие производственную зону, убеждал нас, что ходить следует только по специальным пешеходным дорожкам:

— Как только вы переступите порог производственной зоны, сразу окажетесь в зоне риска: по производству передвигаются на электрических тележках, для которых выделена специальная широкая полоса. Желтыми линиями на сером полу обозначены пешеходные дорожки — они проходят вдоль стен. Таким же образом обозначены места пешеходных переходов. Движение по производственной зоне организовано так неслучайно: тележка при передвижении не создает много шума, а человек, управляющий ей, может вас не заметить или не успеть среагировать, если вы передвигаетесь не по своей полосе.

Я сосредоточенно разглядывала серый пол производственной зоны и металлические конструкции на картинках Владимира.

— Более того, перемещение по производственной зоне четко организовано — вы двигаетесь вдоль стены в сторону своего рабочего места. По диагонали, под промышленными сооружениями и машинами передвигаться строго запрещено.

Владимир рассказал и о других деталях производственной повседневности: например, работать разрешается только в специальных ботинках с металлическими носами, которые защищают ноги рабочего от падения тяжелых предметов, и в специальной форме с длинными рукавами, которые предохраняют руки рабочего от ожогов. Также запрещалось приносить в цех любые предметы, не имеющие отношения к производству и не предусмотренные технологией эксплуатации промышленного оборудования.

— Например, — это Владимир особо подчеркнул, — канцелярские ножи приносить запрещено, это наказывается лишением премии, но наши женщины почему-то любят использовать именно такие ножи. Лезвие у них очень хрупкое, может сломаться и попасть в продукт. Такое уже случилось! Слава богу, удалось найти его с помощью металлоискателя. Производство у нас пищевое, кондитерское. Нашу продукцию потребляют дети, мы должны заботиться о репутации компании.

Еще он сообщил специальную информацию «для женщин»: ногти отращивать и красить запрещено, накладные ресницы, украшения, в том числе сережки, носить запрещено, волосы обязательно убирать под шапочку. Рассказ перемежался демонстрацией фотографий и картинок, выводившихся на белую стену через проектор. На одной из таких картинок была запечатлена женщина — ее темные густые волосы выбивались из под резинки одноразовой шапочки.

— Такое ношение шапочки является правильным? — задался вопросом Владимир и тут же сам себе ответил: — Ни в коем случае!

Следом была продемонстрирована картинка с примером образцовой рабочей, волосы которой полностью убраны под шапочку.

Не моргнув и глазом, даже с увлечением, он рассказывает про несчастные случаи на производстве — про отрезанные «части конечностей», что «безотлагательно» происходит при нарушении правил техники безопасности. Он добавлял: «По моему опыту, правила нарушаются по совершенно обычной причине — как удобнее, так и делают».

— Вот случай недавний, например: молодая женщина работает на машине, которая упаковывает коробки в целлофан. Машина зажевывает бумагу, она открывает крышку, бумагу вытащить не может и просовывает руку внутрь, тут ножи срабатывают и отрезают ей безымянный палец, я уже не помню какой руки... Когда стали разбираться, выяснилось, что был отключен датчик, который блокирует ход машины при зажевывании бумаги. Но представьте себе, насколько надо не заботиться о себе, специально отключая датчик. И все только потому, что лень, видите ли, каждый раз включать машину после остановки!

Инструктаж подходит к концу:

— Работодатель заинтересован не только в выполнении плана и получении прибыли, но и, в первую очередь, в обеспечении безопасности своих сотрудников. Поэтому в первый месяц вашей работы вы еще пройдете более полный инструктаж с нашим начальником по ТБ. А сейчас попрошу вас расписаться здесь — подтвердить, что ознакомлены.

На этом он пожелал нам безопасной работы и вышел. В комнате было душно. Все задумчиво молчали — полагаю, под впечатлением от рассказа про «части конечностей».

— Ой, ну какой же серьезный мужик! — попыталась разрядить обстановку девушка в рваных джинсах. — Да и производство какое серьезное! У нас на «Морепродуктах» все проще было: пакет в пакет, и на линию.

— Я до магазина на «Мороженом» работала, там случаев тоже не было, — поддержала ее женщина в очках с толстой оправой.

— Случаи бывают везде, коллеги. Давайте будем реалистами. Просто не всегда о них говорят вслух, — заявил со знанием дела парень с ключами от машины, на что девушка в рваных джинсах пожала плечами, мол, «ну, что поделывать», а затем обратилась ко всем: «Кто-то курит? Где здесь курилка?» Парень с серьгой в ухе отреагировал: «За углом прямо, пойдём покажу». Я решила воспользоваться возможностью и познакомиться лично, поэтому вышла за ними. Свежий воздух летнего дня смешался с кисловатым запахом производства. Мы неспешно обсуждали Владимира и владельца ключей от машины. Мои новые коллеги решили, что последний вряд ли пришел работать в цех.

— Заносчивый какой-то, — озвучила свой вердикт девушка в рваных джинсах и представилась: — Я — Аня.

Вернувшись в конференц-зал, мы обнаружили ожидающую нас Елену. Она сказала:

— Как вы, наверное, знаете, почти у каждого предприятия есть свой внутренний кодекс делового поведения — свод внутренних, корпоративных правил, принципов и ценностей, которые обуславливают репутацию и успех компании.

Нам раздали небольшие оранжевые брошюры на глянцевой бумаге с логотипом предприятия. На первую страницу были вынесены основные ценности компании:

- верность принципам;
- честность без компромиссов;
- совершенство в каждом действии;
- забота о потребителе;
- непрерывное развитие;
- социальная ответственность.

Елена объяснила нам все про нашу ответственность перед компанией и потребителем, а также про

ответственность за нас со стороны компании. Она предложила внимательно прочитать брошюру, а потом пустила по кругу разлинованный листок, где мы расписались, подтвердив свою готовность следовать корпоративному кодексу. После этого она объявила, что нам полагается бесплатный обед, и проводила в корпоративную столовую:

— У вас сегодня сокращенный рабочий день, после обеда за вами придут и отведут на рабочее место, а в 17:00 я жду вас у себя для подписания трудовых договоров.

Мы пообедали и вернулись в холл. Сперва забрали обоих молодых людей: парня с сережкой в ухе — на склад, а второго, с ключами от машины, — в отдел качества.

Наконец появилась женщина в белой форме и одноразовой шапочке на голове.

— Меня зовут Надежда Сергеевна, я помощник начальника смены, пойдемте за мной, — резко сказала она.

Мы прошли вглубь здания. Стены, потолки, полы — все было белым. За дверью с табличкой «Склад» нас встретила женщина. Она казалась озадаченной и хмурой, одета была в оранжевые футболку и темно-синие штаны.

— Так, девоньки, шкафчиков на всех не хватает, ремонт в раздевалках, придется делиться. Но это временно!

Она показала нам, где можно переодеться, выдала бахилы и длинные белые штаны с широкими футболками — временную форму. Через три месяца испытательного срока ее можно будет сменить на полноценную спецодежду.

Каждый шкафчик делился на две секции с отдельной дверью и отдельным ключом. Нам с Аней достался один шкафчик на двоих: ей верхняя секция, мне нижняя.

— Неудобство какое! — заметила Аня, разглядев в раздевалку, где половина помещения была отделена плотным занавесом, за которым шли ремонтные работы. — Почему не сделать один длинный шкафчик? Два ключа таскать, да и платье не повесишь длинное — помнется.

Закинув свои вещи и натянув длинные белые штаны с широкой синтетической футболкой, мы пошли за сопровождающей дальше.

— Так, надевайте бахилы и шапочки... — она осеклась, заметив, что на специальной полке перед входом на производство шапочек как раз нет, и сказала, что сейчас принесет.

В ожидании ее мы рассматривали электронное табло над дверью, ведущей в производственную зону, где огромными красными буквами светилась надпись: «270 дней без несчастных случаев».

— Слушайте, — с широкой улыбкой сказала нам Аня, кивая в сторону табло, — главное нам теперь за испытательный срок не накосячить, не подвести народ, а то как раз без трех месяцев год!¹

Я смотрела на табло, волнуясь перед входом в производственную зону, где четко организовано движение людей и машин, где есть пешеходные переходы

¹ Для любого промышленного предприятия важно как можно дольше избегать несчастных случаев. Когда мы в первый раз шли на производство, табло показывало 270 дней: это значит, что примерно девять месяцев на производстве не было несчастных случаев. Наш испытательный срок длился три месяца, и мы, новобранцы, могли допустить какую-нибудь ошибку в работе с оборудованием и получить травму, сбив цифры табло на ноль.

для первых и проезжая часть — для вторых, где надо передвигаться строго вдоль стены, смотреть по сто-ронам и не терять бдительности.

Сопровождающая принесла одноразовые белые шапочки, подождала, пока мы их натянем на волосы и подошла к двери:

— У вас будут пластиковые карточки. Завтра, на-верное, выдадут. Ими будете пользоваться и при вхо-де в здание фабрики и при входе на производство. Время ваших выходов и входов строго фиксируется в электронной базе! — зачем-то подчеркнула она, прикладывая свой пропуск к устройству, и потянула на себя тяжелую металлическую дверь.

Сопровождающая первой перешагнула порог. Шаг, другой, и вот она уже идет по «проезжей части», а ей навстречу движутся другие рабочие. Никто не трется возле стенок, все уверенно шагают прямо по центру широкого коридора. Аня как ни в чем не бы-вало следует за сопровождающей. Практически по всему периметру коридора вдоль стен, то есть как раз на «пешеходной» части, стоят паллеты, коробка и разный складской инвентарь. В одном месте попе-рек пешеходной дорожки стоит кулер, рядом сверху спускается железная лестница — так, что волей-неволей придется выходить на «проезжую часть». Пе-шеходная дорожка выделена желтой линией и кое-где помечена значком «пешеход» в виде шагающего человечка.

В конце коридора сопровождающая показала нам туалет и курилку: после сегодняшнего инструк-тажа я помнила, что перед входом в них необходимо снимать «верхнюю одежду», то есть куртку-пиджак. Однако вешалок перед входом не было. У части ра-

бочих, включая нас, вообще не было курток — нам их выдадут только после окончания испытательного срока.

Мы прошлись по всей производственной зоне: от курилки и туалета нас провели по серой дорожке в цех. Я взглянула на часы — дорога неспешным шагом заняла около десяти минут.

Впервые в цехе

Прежде чем отправиться в сам цех, мы зашли в «аквариум» — кабинет на втором этаже с окнами в цеховое помещение, где работают начальник смены и его помощники.

— Вы работаете пять-два, — сообщил нам начальник цеха и затем обратился непосредственно ко мне: — У тебя эта неделя ночная, завтра выходишь в ночь!

«Ладно, — подумала я, разглядывая через стекло огромные промышленные машины и людей в белых шапочках на головах. — В ночь так в ночь».

Нам выдали одноразовые перчатки и велели спуститься. До пяти вечера оставалось три часа. Мы оказались на линии основного производства: там постоянно сыпались ириски, грохотали машины и бегали люди.

Старшая смены сказала мне, что их смена скоро заканчивается, и отправила в противоположную часть зала — «резать брак». У меня не было никакого инвентаря для этой работы, и тогда одна из женщин поделилась со мной своим канцелярским ножом. Я уселась на корточки в углу, натянула перчатки и принялась за дело. Надо было разрезать упаковки, кидать конфеты в пластмассовый лоток, а бракованную обертку —

в мусорный пакет. Некоторые ириски подтаяли и прилипли, но я упорно продолжала выковыривать их из упаковок.

От грохота машин закладывало уши.

— Ты по вахте? — передо мной стояла худощавая женщина в очках и вопросительно на меня смотрела. Расслышать ее вопрос с первого раза мне не удалось.

— По вахте? А как это? Я новенькая! — прокричала я в ответ.

— Там не все брак! — указала она на фронт моих работ. — Надо смотреть, пропечаталась ли дата на упаковке, она вот здесь, на месте спайки. Если не пропечаталась вообще или не читается, то в брак, если на месте, то хорошие.

Я очень плохо ее слышала и ориентировалась больше на жесты и движения губ, хотя между собой женщины общались, казалось, без усилий, будто всего этого шума вокруг не было вовсе.

В результате у меня появился еще один лоток — для «хороших» упаковок. Некоторые упаковки нелегко было отнести к «плохим» или «хорошим»: иногда дата была пропечатана и читалась, но с большим трудом. Сперва я подумала завести еще один лоток — для ирисок с неоднозначным статусом, но потом плюнула и стала кидать их в лоток с хорошими.

Работать пришлось склонившись над лотками и пакетами, поэтому я то и дело поднималась, чтобы размять спину. Стою, наблюдаю за работой женщины, которая только что объяснила мне как перебирать брак: круглые ириски с грохотом сыплются в бункер и заворачиваются в машине в упаковку, а дальше вся эта куча упакованных конфет просто вываливается без остановки из «трубы» в глубокую металлическую

ванну — там их надо ловить в плотный полиэтиленовый мешок. Работница заполняет этот мешок, судя по всему, на глаз, отставляет в сторону и хватает следующий. Другая женщина забирает наполненные мешки и складывает на паллет. За отработанными движениями коллег можно было наблюдать бесконечно. Пока один пакет наполнялся конфетами, работница хватала из стопки сложенных пакетов другой, разворачивала его, потеряв края пальцами, и отправляла в отдельную стопку — для удобства и скорости. Казалось, в этой работе нет ничего сложного. Я даже немного завидовала ей: разворачивание и наполнение пакетов выглядело как азартная компьютерная игра, где надо на скорость собирать конфетки, а иначе game over и все сначала.

Время тянулось очень долго, я приподнималась и искала взглядом электронные часы под потолком цеха. Вот уже 16:35 — через двадцать пять минут я смогу совершенно обоснованно слинять отсюда.

Когда наступили долгожданные 17:00, я подошла к работнице у соседней машины:

— Мне надо идти, к менеджеру, подписать договор!

Она кивнула, почти не отрываясь от своего дела.

— А куда все это девать? — поинтересовалась я.

— Да оставь как есть!

Найти обратную дорогу оказалось не так-то просто. Перепутав направление, я прошла по диагонали через несколько цехов, протискиваясь между оборудованием, и быстро оказалась возле курилки с туалетом. Позже я заметила, что именно этим путем коллеги из моего цеха быстро попадают в курилку и туалет — идти правильным путем, в обход, очень долго, за перерыв не успеешь.

Офис располагался на втором этаже здания. Я легонько толкнула белую дверь и наступила на оранжевый ковролин. Сквозь огромные окна и стеклянные перегородки между коридором и кабинетами помещение наполнялось светом. Вокруг были плакаты и фотографии продукции компании, на стойке у входа стояли вазы с фирменными леденцами и конфетами. Царила тишина и покой. Двое мужчин в джинсах и легких пиджаках шли мне навстречу, весело обсуждая что-то на английском языке. Мне стало неловко за свою рабочую одежду, которая уже успела вымазаться в шоколаде. Я стянула шапочку с головы и спрятала ее в карман.

Вскоре мне на глаза попала табличка «Отдел по работе с персоналом», и я зашла в стеклянный кабинет. Елена кивнула мне с улыбкой и предложила присесть. Договор был заполнен по стандартной форме. Я принялась его читать и нашла упоминание о надбавке за вредность — 4%.

— Это вредность по шуму, к вам не относится. Там указаны категории работников! — вот и все, что мне удалось об этом узнать. За моим экземпляром договора Елена предложила зайти в конце недели, поскольку главного начальника на месте не было.

2. Конфетная фабрика Iriski

«Мы детьми через поля бегали к станции! Здесь вообще тихо было, все друг друга знали, машин не было особо. Спокойные места такие: поля, леса, река у нас здесь — бегали загорать, купаться летом. Весь район по диагонали пробегали туда-сюда, километров по семь-десять. Теперь нельзя, теперь везде заборы».

(Из интервью с работницей фабрики)

Посреди картофельного поля

Небольшой ярко-оранжевый ангар заметен издали — здесь производство, офис, столовая, склады. За забором и КПП с большими буквами Iriski на воротах начинается автостоянка примерно на сто машиномест — она бывает полностью заполнена только в часы работы офиса. Есть два основных входа в здание: ничем не примечательный боковой вход предназначен для рабочих — на входе и выходе надо пройти через турникеты и охрану; главным входом, который ведет в светлый и приятный холл с ресепшеном, пользуются гости компании, офисные работники и руководство. По соседству расположились предприятия, которые производят колбасные изделия, морепродукты, строительные материалы — всего с десятков разных предприятий.

Конфетная фабрика Iriski — часть транснациональной корпорации по производству сладостей — возникла в Ивановском районе² в конце 1990-х бук-

² Название района, как и другие имена собственные, изменено. Название району я дала спонтанно, оно ни на чем не основано и ни с чем

вально посреди картофельного поля. Населенные пункты района, представляющие собой довольно разрозненную «поселковую агломерацию», раньше входили в состав колхозов. Немногочисленные частные и малоэтажные квартирные дома были заселены работниками колхозов, а вокруг простирались гектары сельскохозяйственных полей.

Нынешние жители района, или их родители, в большинстве своем попали сюда по распределению³:

«Я выучилась на повара в Калужской области, вышла замуж, и нас перевели сюда. Муж работал в колхозе механиком, я — в местной столовой. Раньше здесь ходил колхозный автобус, все работало — детские сады, школы, дом культуры. Потом все развалилось, колхозное хозяйство стало распродаваться, а мы начали мыкаться»⁴.

После распада Советского Союза сельское хозяйство пришло в упадок, целый район оказался без работы и средств к существованию⁵. Эта местность рас-

не ассоциировано. Название фабрики, Iriski, как и название основного продукта (ириски), возникло также спонтанно. Название фабрики подчеркивает две основные вещи: это *иностранный компания*, которая производит *сладости*.

- 3 Во времена плановой советской экономики по окончании учебных заведений специальная комиссия распределяла выпускников по рабочим местам. Идея была в том, чтобы все молодые специалисты по всем специальностям получили профильную работу сразу после выпуска. Нередко по распределению уезжали в другие города, области и республики. Такое трудоустройство было обязательным на несколько ближайших лет, дальше можно было поменять место работы (см.: Конохова А.С. «И нам в ответ раздаются назначения по городам областного значения»: система распределения выпускников вузов в СССР в годы хрущевской «оттепели» // Новейшая история России № 3 (5), 2012. С. 233–242).
- 4 Из интервью с жительницей района, сейчас она пенсионерка, ей 65 лет.
- 5 В первое десятилетие после распада советского государства некоторые колхозные хозяйства начали подстраиваться под новые экономические условия — например, работать по бартеру, налаживая сотрудничество и обмен с другими предприятиями. Но нередки также

положена не так далеко от Москвы — всего в трех десятках километров. Сообщение с городом всегда поддерживалось только посредством пригородных электричек. До ближайшей железнодорожной станции около семи километров. Прежде вдоль колхозных полей до станции пролегла узкоколейка, но ее разобрали уже в начале 1990-х. Позднее до станции можно было добраться только на личном транспорте или на редком муниципальном автобусе.

В конце 1990-х годов сельскохозяйственные земли начали сдавать в долгосрочную аренду, и территорию быстро застроили предприятиями легкой и пищевой промышленности, торговыми площадями, дорогами жилыми кварталами — за заборами и шлагбаумами. Сейчас район разрезает автомобильная магистраль, условно отделяя жилую зону от производственной. Элитные коттеджи и таунхаусы соседствуют со старыми квартирными домами, бюджетные кафе и забегаловки — с дорогими ресторанами. Сообщение с Москвой несколько улучшилось, но тем, у кого нет личного транспорта, сложно оставаться мобильным.

Оптимизация производственного процесса

Поскольку история фабрики не насчитывает и двух десятков лет, среди рабочих много тех, кто работает здесь с самого открытия. Почти все рабочие — местные жители из разных частей района. Кто-то живет прямо через дорогу от фабрики, а кому-то надо добираться на

случаи, когда колхозы быстро распались, а их инфраструктура оказывалась в аренде или собственности у частных лиц, которые далеко не всегда заботились о трудоустройстве жителей района. (Humphrey C. *The Unmaking of Soviet Life: Everyday Economies After Socialism*. Ithaca, L.: Cornell University Press, 2002. P. 265).

транспорте. Они рассказывают, что фабрика строилась постепенно: сначала появилось небольшое здание, куда помещалась только одна линия — производство и упаковка ирисок. Затем производство решили расширить.

«Я с самого открытия здесь. Сначала был небольшой такой цех. Всего машины четыре, не больше, человек тридцать нас работало. А потом нам сообщили, что будет ремонт. Где-то месяца три они возводили фабрику, завозили оборудование. Мы выходили уже в последний месяц стройки — помогали всякие отделочные работы делать, убирались»⁶.

То оборудование, на котором сейчас трудятся рабочие, завезли к самому открытию фабрики. Прежде оно много лет эксплуатировалось на другой фабрике транснационального концерна Iriski:

«Мы когда открылись, эти машины сюда сразу и поставили. Их списали за границей, туда купили новое, современное оборудование, а сюда — вот эти приволокли. Приехали еще их эксперты, по-английски что-то говорили, обучали нас, как работать, управлять. Инструкции потом на русский переводили. Так вот и работаем уже пятнадцать лет на них [машинах]!»⁷

Рабочие рассказывают, что лет десять эти машины работали гладко, не требовали избыточного внимания со стороны операторов и техперсонала. Но потом все стало меняться. Оборудование изнашивалось, увеличивалось количество брака. Дополнительные рабочие руки требовались и для обслуживания машин, и для обработки бракованной продукции. Штат рабочих фабрики расширялся.

6 Из беседы с оператором 3 разряда цеха упаковки ирисок, стаж работы на фабрике — 17 лет.

7 Из беседы с рабочей фабрики, стаж работы на предприятии — 17 лет.

«И: Такая ерунда началась только вот как два-три года. До этого мы спокойно работали. У нас все было размеренно. Понимаешь, я приходила на работу, я знала, что стою на третьей [машине], допустим, да? Я пошла на третью, стою работаю. Я не одна стою на машине, а нас двое. Уйду на обед, напарница останется, я приду — она уходит. У нас все по-другому было. Вахты⁸ у нас не было вообще! Вахта вот два-три года назад и появилась.

Я: А почему?

И: Брака много стало. Раньше не было такого, чтобы так октабинами⁹ брак стоял. Была, может, одна [октабина] за сутки. А сейчас за смену по пять-шесть штук увозят»¹⁰.

Причина изменений в организации труда и производства на конфетной фабрике — смена топ-менеджерского состава. Руководителей патерналистского типа сменили менеджеры неolibерального толка¹¹.

8 Имеется в виду вахтовая работа с временной занятостью. Как правило, вахтовые рабочие приезжали из других регионов России, работали по несколько недель, затем уезжали, и их сменяли другие.

9 Октабина — это огромный картонный каркас в виде восьмигранной коробки. В одной октабине помещается порядка 600 кг бракованных ирисок.

10 Из беседы с Ниной, старшей смены цеха упаковки ирисок, стаж работы на фабрике — 17 лет.

11 Социолог Саймон Кларк описывает стиль управления, характерный для советских предприятий, как «авторитарно-патерналистский»: при нем управление осуществлялось на базе неформальных, личных взаимоотношений. Такой «докапиталистический» тип отношений на производстве остается на российских предприятиях и после перехода к рыночной экономике. Кларк объясняет это тем, что новый российский капитализм возник в виде формального подчинения труда капиталу, то есть собственники не вкладывались в изменения на производстве, что позволяло сохранять «докапиталистические» формы труда. После кризиса 1998 года, пишет Кларк, собственники начали вкладываться в изменения — например, привлеченная западных менеджеров. Даже сегодняшние предприятия в России имеют совершенно разные типы трудовых взаимоотношений и стили управ-

Основной задачей для новых управленцев, по всей видимости, стала оптимизация производства: ставка делалась не столько на качество, сколько на количество произведенного товара.

В современной России немало предприятий, которые начали работать еще в советское время. В разговорах с рабочими таких предприятий я часто слышала сожаление по поводу ушедших времен — в первую очередь из-за того, что управление производством прежде было организовано иначе. В мастера, начальники цехов, начальники производств и выше попадали, как правило, люди с соответствующим опытом производственной работы. После 1991 года руководителями все чаще становились люди без опыта работы в цехе, а подчас даже не представляющие себе, как она устроена. В том числе поэтому рабочие постсоветских предприятий нередко говорят о важном для них водоразделе — «до и после» распада Советского Союза¹².

В отличие от промышленных предприятий, которые существовали еще при плановой экономике, а после перестройки были адаптированы к новым экономическим условиям, конфетная фабрика Iriski возникла уже как новое капиталистическое производство. Тем не менее рабочие фабрики, рассказывая о своей ра-

ления. На конфетной фабрике мне удалось пронаблюдать за последствиями попытки трансформировать управление и организацию труда: я застала некий гибридный тип, когда в топ-менеджменте преобладают руководители неоллиберального толка, а в цехе все еще сохраняются неформальные взаимоотношения.

12. Этнограф Джереми Моррис пишет, что его информанты — жители небольшого индустриального российского города — то и дело в разговорах обращались к изменениям, произошедшим в их жизни после распада Советского Союза. Эти нарративы касаются не только управления на предприятиях, но и в целом того, как изменилась их повседневность: российское настоящее воспринимается в контексте советского прошлого (*Morris J. Everyday Post-Socialism. Working-Class Communities in the Russian Margins. London: Palgrave Macmillan, 2016.*)

боте, тоже выделяют водораздел «до и после», но для них рубежом стала смена руководства.

С открытия фабрики начальницей производства на фабрике была опытная заводчанка, в прошлом — мастер смены на советском заводе, — что называется, «из своих»:

«Да она лучше нас понимала как машины работают! Всегда в цеху была, если что, и машины настраивала, никаких нелепиц не придумывала. А как эта [новая начальница производства] пришла, так все полетело к чертям. Она, говорят, пять заводов до нашего развалила. Вот и здесь всего года два, а машины уже еле дышат»¹³.

Мария Иванова, новая начальница производства, первым делом увеличила скорость работы машин в полтора раза, затем сократила штат механиков и распределила операторов по сменам так, чтобы на одной машине работал строго один человек.

«Раньше был один механик только на нашу линию — здесь свое оборудование, требуются особые знания. Теперь вот у нас один механик на всю фабрику — он не знает наши машины, постоянно занят по всей фабрике. Его не дозовешься!»¹⁴

Оборудование из-за завышения скорости стало быстро изнашиваться — как следствие увеличился объем брака, а машины начали все чаще ломаться.

Фабричные рабочие профессии

Я уже сказала немного о том, что среди рабочих на фабрике были операторы машин, технические работники и вахтовые работницы. Было еще несколько профессий: упаковщицы (я пришла на фабрику именно

¹³ Из беседы с оператором упаковки 3 разряда, стаж работы — 10 лет

¹⁴ Из беседы с оператором упаковки 4 разряда, стаж работы на фабрике — 7 лет.

упаковщицей), комплектовщики в цехе, рабочие склада. Все эти рабочие позиции можно было легко разделить на две группы по двум основным признакам: гендер и тип занятости.

Гендерное разделение труда на промышленных производствах — в порядке вещей¹⁵. Конфетная фабрика — не исключение. Цеха и виды работ делятся на «женские» и «мужские». Женщины и мужчины заняты на разных этапах производства, у них разные условия труда, они работают на разном оборудовании. Мужские профессии — комплектовщик и оператор процесса, женские — упаковщица и оператор упаковки. Комплектовщик и упаковщица — позиции для низкоквалифицированных рабочих, а операторы — для средне- и высококвалифицированных. То есть упаковка продукции — полностью женская работа. Мужчины заняты различной физической работой и из-

15 Профессии на фабрике делятся на «мужские» и «женские» как правило по двум причинам: что-то предопределено психофизиологическими различиями мужского и женского организмов, а что-то становится следствием культурных особенностей. Социологи Ирина Олимпиева и Любовь Ежова показали, что гендерное разделение труда внутри рабочего коллектива на промышленном предприятии исходит из того, какие представления о женских и мужских занятиях существуют в обществе. Женщинам отводятся менее оплачиваемые виды работы, и они заняты преимущественно монотонным и рутинным трудом, к которому, согласно общественным представлениям, имеют больше склонности (Олимпиева И.Б., Ежова Л.В. Механизм формирования гендерного неравенства в трудовых отношениях // Журнал социологии и социальной антропологии. 2009. № 12 (1). С. 89-108). Часто о гендерном разделении труда на производстве (и не только) говорят в связи с неравенством в трудовой сфере. Это обусловлено достаточно уязвимым положением женщин на рынке труда: женщины балансируют между семьей и работой и могут быть, по мнению работодателей, нестабильными работниками, поэтому и рабочие позиции им отводятся менее ответственные, оплачиваемые и важные (Тартаковская И. Женственность прекарности // ИНТЕРакция. ИНТЕРвью. ИНТЕРпретация. 2017. № 14. С. 45-53). На советских предприятиях гендерные различия были менее выпуклыми, часто одни и те же профессии осваивали как мужчины, так и женщины — вне зависимости от тяжести или вредности труда.

готовлением продукции. Насколько я понимаю, такое разделение связано со степенью физической нагрузки на рабочем месте¹⁶. Однажды знакомый парень, оператор процесса, привел меня в формовку — соседний с нашим цех, где конфетам придают необходимую форму и отправляют их на упаковку. Остальные парни, его коллеги, встретили меня с улыбкой и принялись иронизировать: «Женщина на корабле — к беде!»

Отдельный цех состоит из технического персонала исключительно мужского пола (механики, электрики, операторы-наладчики). Когда я полушутя спросила, можно ли стать оператором процесса или механиком, мне ответили, что это «не женская работа». Кроме того, чтобы стать рабочим технического цеха, требуется техническое образование и понимание работы оборудования¹⁷.

Никто и никогда, насколько я могла заметить, не ставил под вопрос гендерное разделение труда, сложившееся на фабрике. Вероятно, для этого не возникало особых мотивов: например, существенной разницы в оплате труда мужчин и женщин не было¹⁸,

16 Разговаривая с коллегами по фабрике я поняла, что, согласно общему мнению, в цехе упаковки физической нагрузки нет. По моему опыту это не всегда соответствовало реальному положению дел. Часто мы таскали шести- и десяти килограммовые лотки с конфетами. Как-то за смену я перетаскала таким образом около ста килограммов, поднимая лотки выше головы, чтобы вручную засыпать ириски в бункер упаковочной машины. Необходимость поднимать тяжелые лотки возникла на фоне износа оборудования: мы делали вручную то, что уже не получалось сделать на оборудовании. Вероятнее всего, такая физическая нагрузка не оговаривалась ни в каких регламентах.

17 Очевидно, что получить профильное техническое образование может и женщина. В таком случае ничего не мешало бы ей стать механиком. У меня соответствующего образования не было, поэтому я не могла всерьез претендовать на данную позицию.

18 Мне не удалось получить какие-то официальные сведения об оплате труда на фабрике, об этом я могла судить только на основе того, что видела и слышала сама. Иногда коллеги из разных цехов показывали мне свои зарплатные листки, иногда мы обсуждали уровень оплаты с разными коллегами — все это убедило меня в том, что оче-

а различия в условиях труда были в каждом цехе, но в целом их нельзя назвать существенными¹⁹.

Второй важный признак — это тип занятости. Рабочие на фабрике трудились на постоянной основе и на временной. К первым относились рабочие всех квалификаций, но официально трудоустроенные. Ко вторым относились вахтовые работники — точнее, работницы, поскольку по вахте приезжали исключительно женщины. Опыт работы или наличие какой-либо квалификации от них не требовались, они оформлялись по договору подряда через стороннее агентство²⁰. Вахтовые работницы не обременены ответственностью, в основном они «режут брак» и оказывают посильную помощь «постоянным» сотрудницам фабрики, женщинам-операторам (операторами могли быть только работающие на постоянной основе).

видного неравенства в оплате труда по гендерному принципу среди средне- и высококвалифицированных рабочих на фабрике не было.

19 Я работала в женском цехе, на упаковке ирисок, поэтому и наблюдать могла преимущественно женский труд. Про работу мужских цехов я знаю лишь со стороны — с мужчинами-рабочими мы часто пересекались в цехе, в курилке или в столовой, и еще я периодически могла наблюдать за работой мужчин-рабочих соседнего цеха через стеклянную стену, которая нас разделяла. Поэтому мои наблюдения за трудом мужчин на фабрике невелики по объему — я пишу о труде женщин-рабочих.

20 Такой труд исследователи называют «заемным». Его специфика в том, что работники нанимаются компанией-посредником (кадровым агентством), которая часто специализируется именно на найме невалифицированного персонала, и затем предоставляются для работы в другие организации и предприятия. Предприятия по факту арендуют за оговоренную плату работников у компании-посредника на краткосрочное время. В России «заемный труд» используется с конца 1990-х, «когда после кризиса перед бизнесом встали проблемы минимизации расходов и сокращения персонала» (Козина И.М. *Заемный труд: социальные аспекты* // Социологические исследования. 2008. № 11. С. 3-12). Сегодня на российском рынке труда для обозначения «заемного труда» используется также англицизм «аутстаффинг».

3. Труд вахтовых работниц

«Вахтовые работницы хотя и занимаются монотонным и рутинным трудом, очень важны для фабрики: если их вдруг не станет, то в скором времени наш цех засыплет браком до потолка».

(Из полевых записей,
22 ноября 2016)

Я услышала про «вахту» в первый же день. Моя временная форма, штаны и футболка, ничем не отличалась от формы вахтовых работниц, и меня первое время часто путали с ними. Чуть больше о вахте мне удалось узнать уже на следующий день, в первую ночную смену. Около часа ночи я оказалась в столовой. От начала работы прошло всего полтора часа, поэтому мне не хотелось есть и устать я еще не успела. Кругом все столики были заняты, за ними сидели и ели женщины и мужчины в белой одежде с оранжевыми эмблемами. Я налила себе воды и подседа к двум женщинам, уточнив, не занято ли у них. Перед ними стояли комплексные обеды: салат, первое, второе с гарниром, йогурт в стаканчике.

— А ты чего не ешь? — обратилась ко мне одна из женщин, в очках, лет пятидесяти.

— Не могу есть ночью, — женщины переглянулись.

— Первый раз, что ли? — спросила вторая, чуть помоложе.

— Да, первая ночная смена!

Обе женщины работали операторами на разных линиях: одна — по графику пять через два, вторая —

по графику два через два. Обе на «постоянке», но женщина постарше раньше работала здесь по вахте:

— Я из Астрахани, года два ездила по вахте, но задолбало, да и дети там без меня уже справляются, раньше внук еще маленький был.

Она все еще финансово поддерживает дочь с зятем. Зарплата на «постоянке» выше: по вахте выходило около двадцати–двадцати пяти тысяч в месяц, сейчас ее доход вырос до сорока.

На фабрике женщин, работающих временно, называют просто «вахта»: «Света-вахта», «Катя-вахта». Это не значит, что отношение к ним со стороны операторов уничижительное. У операторов нормальные рабочие отношения с вахтовыми работницами, особенно когда последние усердно трудятся. Вахтовые работницы выполняют вспомогательную работу, часто меняются и не закреплены за конкретным цехом или сменой, потому и воспринимаются просто как дополнительные рабочие руки. Очень часто они трудятся по шестнадцать часов (против восьми или двенадцати часов у сотрудников с постоянной занятостью) шесть и даже семь дней в неделю, объясняя это тем, что приехали сюда именно заработать. Им предоставляется бесплатное общежитие: они живут по восемь человек в комнате. На работе их, так же как и всех сотрудников предприятия, кормят, они бесплатно пользуются корпоративным транспортом.

Все вахтовые работницы оформлены в должности упаковщиц. У них нет возможности карьерного роста, они не работают на машинах. (Иногда, впрочем, операторы оставляли на машинах работниц по вахте, уходя на перерыв — но только тех, кто уже успел немного разобраться с оборудованием. Делалось это из-за нехватки людей.)

Вахтовые работницы могли при желании перейти на постоянную занятость с сохранением права жить в бесплатном общежитии. Но поскольку многие из этих женщин сами воспитывают детей, оставшихся дома с бабушками и дедушками, постоянная форма занятости чаще всего их просто не устраивала. Для них московский регион привлекателен лишь постольку, поскольку они имеют возможность заработать. Деньги они отправляют домой, в большинстве случаев — помогают детям. В числе вахтовых работниц есть и юные девушки, которые по какой-то причине не пошли учиться и не смогли найти работу с удовлетворяющей их заработной платой в своем регионе²¹.

В первые пару месяцев работы на фабрике я много общалась с вахтовыми работницами, мы часто делили с ними рабочие задачи. Я слышала разные истории — нередко свою работу по вахте, тяжелую, нестабильную и низкооплачиваемую, мои собеседницы объясняли жизненным обстоятельством: малолетний ребенок, больные родители, судимость.

«Здесь я в первый раз, но уже месяц почти — скоро домой. По дочке соскучилась. У нас там работы нет, я же в деревне живу, в 100 километрах от города. Мотаюсь так. На кефирном заводе в Подмоскovie работала, но две недели там просидели без дела, заказов у них не было. На хлебном — сушки на конвейер выкладывала, но летом в цеху жарница — до 60 градусов! Без выходных работали, выходило около 27 тысяч. Вахты вообще лет восемь назад только на-

²¹ Речь идет преимущественно о регионах Центрального федерального округа.

чались, а до этого я приезжала, на постоянку устраивалась, три месяца работала и увольнялась. Домой-то надо ездить. Сейчас дочери восемнадцать, в колледже учится, а тогда маленькая была».

Вахтовая работа на конфетной фабрике — это нестабильная форма занятости, которая ставит рабочих в ситуацию незащищенности, но позволяет работодателям экономить и не нести ответственность за работника.

4. Работа операторов упаковки на линии ирисок

«Оператор цеха упаковки — это ведь кто такой? Это человек без которого ни одна ириска упакована не будет!»

(Из полевых записей, 14 марта 2017)

Операторы упаковки линии ирисок всегда работали по графику пять через два в три смены по восемь часов. Как раз во время моей работы на фабрике наш цех перевели на другой график — два через два в две смены по двенадцать часов. Но через полгода все вернули обратно.

Смена оператора упаковки начинается с того, что она меняет оператора прошлой смены, принимает машину, узнает, какие были проблемы в работе. Дальше всю смену оператор на ногах, работает на одной машине и отвечает за то, что с ней происходит. В течение смены есть три официальные возможности отдохнуть: один раз тридцать минут для обеда и два перерыва по пятнадцать минут.

В конце смены оператор заполняет отчет на специальном бланке, вносит туда количество брака за смену, количество произведенной продукции, поломки, простои и время ожидания технического персонала.

Занятость

Операторы упаковки — это «постоянные» работники фабрики, оформленные в соответствии с ТК РФ. Помимо фиксированного оклада им предоставляется

оплачиваемый отпуск, больничный, дополнительное медицинское страхование (ДМС), бесплатный трансфер от места проживания до работы и обратно, питание по сниженным тарифам (вычитается из зарплаты), три комплекта рабочей формы (стирка формы в прачечной за счет компании), рабочие инструменты, ежегодная медкомиссия. Но на практике не всегда есть возможность воспользоваться своими законными гарантиями и правами. Иногда это касается мелочей: например, рабочих инструментов, которых не хватало в цехе, — приходилось покупать их за свой счет. Но нередко это касалось более важных вещей, например, таких, как организация труда.

Вопрос с отпусками всегда был проблемной темой. Случалось, что рабочие вдруг узнавали: отпуск будет коллективным в удобное для производственного цикла время. Его могли приурочить к майским или новогодним праздникам, сообщив об этом всего за месяц. Бывало и так, что чье-то подписанное заявление на отпуск куда-то пропадало, и рабочему говорили: «Работать некому, потом в отпуск сходишь».

Даже оплаченные путевки или билеты не помогали договориться с начальством:

«Получается, мы — люди подневольные. Не принадлежим своим планам, а принадлежим планам производства. При социализме такого не было! Мама у меня, я помню, когда у нее отпуск, она всегда уходила в отпуск. Хотя она работала на военном заводе»²².

Переход на другой график работы тоже стал для операторов сюрпризом. О точной дате перехода и из-

²² Из диалога с оператором упаковки — женщиной 53 лет, опыт работы 5 лет.

менениях в составах бригад сообщили меньше, чем за месяц. Впрочем, спустя полгода также неожиданно все вернули обратно.

«Многие очень испуганы грядущими переменами. С первого февраля мы официально переходим на график 2/2. Об этом время от времени поговаривали последние полгода, но конкретно сказали только сейчас. Вывесили списки новых бригад — всех перетасовали. Многие, которые несколько лет работали в одной смене, теперь не будут совпадать ни по выходным, ни по рабочим дням. Елена: “Я сегодня весь день проплакала. Глаза болят... Как мы теперь будем работать?”»²³.

Конфетная фабрика, как и многие другие промышленные предприятия, — это машина по производству ритмов. Ритмы зависят от наличия и объемов заказов: производится столько товаров, сколько нужно, чтобы удовлетворить спрос. От того, в каком темпе и в каком режиме работает фабрика, зависит организация повседневности рабочих: образ жизни, режим сна и отдыха, даже характер досуга связаны непосредственно с тем, как организовано производство на предприятии. Я почувствовала это на себе. Когда я стала рабочей, мне пришлось полностью перестроить свою жизнь. Режим моего дня менялся в зависимости от графика смены: я спала то днем, то утром, то ночью. Интенсивность труда и время смены определяли мою физическую активность вне фабрики. Я практически перестала заниматься спортом, реже выбиралась за пределы своего района, с большим трудом посвящала время интеллектуальному досугу. Многие мои коллеги по бригаде полностью перестроили свою жизнь под график работы: то, что они делали вне фабрики, как и когда проводили время с семьей и близ-

23 Из дневниковых записей, 25 января 2017.

кими, напрямую зависело от графика. А при графике работы пять через два в три смены каждые три недели режим дня меняется кардинально. Умение адаптироваться под ритмы фабрики особенно важно для рабочих с детьми. Некоторые коллеги после объявления о неожиданном переходе на новый рабочий график были вынуждены взять отпуск за свой счет, чтобы выиграть время для адаптации к новым условиям. Рабочие годами трудились по одному и тому же графику, и их жизнь за пределами фабрики была буквальным отражением фабричных ритмов. Этого менеджеры фабрики не учитывали.

Заработная плата

В 2016–2017 годы голый фиксированный оклад оператора упаковки 1 разряда (самый низкий) составлял тридцать одну тысячу рублей.

К окладу прибавлялись: а) доплаты за работу в вечернее и ночное время (около шести тысяч в месяц); б) доплата за вредные условия труда (чуть больше тысячи рублей); в) регулярные, но непостоянные премиальные.

Повысить свой доход можно было через подработки: выход на работу в свой выходной оплачивался по двойной ставке. Я, будучи оператором 1 разряда, в месяц в среднем получала около тридцати семи тысяч после вычета подоходного налога.

С каждым повышением разряда оклад увеличивается на две-три тысячи.

Премии чаще давали, чем не давали. Для рабочих премия была ощутимой частью заработной платы, никто не хотел остаться без нее, поэтому угроза лишиться премии была механизмом давления на рабочих со стороны цехового руководства.

Обычно премия составляла 10-15% от оклада, в редких случаях больше. Процент премиальных назначался индивидуально если были особые заслуги, подтвержденные распоряжением «сверху». Мне однажды в качестве премии выплатили 25% от оклада по личному распоряжению начальника производства — за то, что я в официальных письмах руководству сообщала о машинных неполадках. Вика, моя подруга по бригаде, приятельски надо мною подшучивала: «Работаешь здесь изо дня в день, спины не разгибаешь, — говорила она, имитируя недовольство голосом и мимикой, — а премии писарям дают! За доносы на машины!» (далее мы обе закатывались смехом)²⁴.

Лишить сотрудника премии мог кто угодно начиная с помощника начальника смены. Перечень поводов для лишения премии был бесконечным и отличался для разных позиций. В целом причины были стандартные: много брака, опоздание на работу, опоздание с перерыва, отсутствие на рабочем месте каких-то инструментов, работа без перчаток, «грязная» машина, длинные ногти, неаккуратно надетая на голову шапочка и тому подобное.

Однажды Надежда Сергеевна, самая дотошная помощница начальника смены²⁵, угрожала лишить меня премии за то, что я хожу по цеху «руки в карма-

24 Про письма начальству я еще буду говорить далее — это важный момент, и коллеги в большинстве своем ценили мое умение написать начальству так, чтобы это возымело эффект.

25 Когда я устроилась на фабрику, Надежде Сергеевне оставался год до пенсии. Все мои коллеги не скрывали своего желания отправить ее на пенсию — доставала она буквально всех. Очень громкая, истеричная, злая и самодовольная, как начальник она скорее напоминала надсмотрщика. Даже там, где незначительной оплошности оператора не заметила бы начальница производства, Надежда Сергеевна тут же лишала всех премии. После увольнения я узнала, что Надежда Сергеевна так и не ушла на пенсию.

ны». В тот же день она пообещала лишить премии всю нашу бригаду (и меня повторно — премия одна, а лишений уже два), заметив, что мы не соблюдаем время перерывов. В этот день у нас не было нашей основной работы: все машины остановили на генеральную мойку двумя днями ранее и не сумели вовремя запустить. Мы всей бригадой, около десяти операторов, сидели за столом и резали брак. Цех стоял холодный и тихий. Руки быстро уставали, шеи и спины затекали. Надежда Сергеевна бегала мимо нас туда-сюда. Часто мы замечали, как она стоит на балконе возле аквариума, словно надзиратель, и наблюдает за нашей работой. Без какого-нибудь упрека в наш адрес она обычно не покидала свой наблюдательный пост: «Что-то вы медленно режете!», «Оля, может ты ровнее сядешь, будет легче резать!», «Вы слишком много болтаете, девочки! От этого и скорость такая маленькая у вас! Сейчас рассажу!», «А где Аня с Викой? В курилке небось застряли?!» Мы по очереди ходили в курилку, туалет, столовую, чтобы размяться и согреться. Ближе к концу смены выяснилось, что Сергеевна, спрятавшись в аквариуме, последние два часа засекала время отсутствия каждой из нас.

— Вы все сегодня прогуляли полсмены! — Нравоучительно сообщила она нам. — За это я лишу вас премии — чтобы знали, что такое рабочий распорядок.

Она говорила с нами также, как классный руководитель говорит с провинившимися учениками. Нас всех задела и расстроили ее упреки и угрозы, ведь мы выполнили поставленную перед нами норму по резке брака, в чем проблема? Как только Сергеевна сообщила о лишении нас премии, Вика демонстративно бросила ириски обратно в лоток:

— Без проблем, — Вике около сорока, она смуглая, худощавого телосложения, ее звонкий голос отдается эхом в тихом цехе. — Тогда я вообще не вижу смысла тут корячиться.

Она сказала это со злостью, медленно, четко прозвучав каждое слово, и дальше уже практически перешла на крик:

— И весь оставшийся месяц не вижу смысла из кожи вон лезть! Премии-то у меня все равно уже нет!

Надежда Сергеевна, казалось, не предусмотрела таких издержек, грозясь лишить премии целую бригаду в самом начале месяца. Она не успела даже отреагировать на выпад Вики. Старшая нашей смены, Нина (ей около пятидесяти, осанка и фигура пловчихи, на кончике носа очки), появилась откуда ни возьмись, схватила Сергеевну под руку и повела в сторону — решать вопрос. Нам же она показала рукой: мол, работаем дальше, все будет в порядке. Все и правда было в порядке. Премии по итогам месяца никого из нас не лишили.

Но если за нас могла вступить Нина — они с Сергеевной были почти одного возраста, их знакомство длилось уже около пятнадцати лет, а вопросы друг с другом они всегда привычным образом решали криком, — то за Нину вступить не мог уже никто. А ее лишали премии чаще, чем кого бы то ни было из нас. Иногда в день зарплаты мы обсуждали, за что Нину могли лишить премии в этот раз:

— Да за дверь это! За то, что она не была плотно закрыта. Иванова же тогда сказала, что такого не должно быть, — утверждала Нина.

— Ну так она не закрывается плотно если! Что нам, стоять придерживать ее что ли? — возмущалась в поддержку Нины Вика.

— Иванова и про поломки машин говорит «не должно такого быть», а нам-то что делать? — под-держивала разговор Аня.

Конечно, причину лишения премии можно было уточнить в кадрах или у цехового начальства, но нам всегда было веселее гадать об этом на досуге.

Операторы и машины

Оператор всю смену работает на одной машине. В цехе говорят, что оператор «стоит на машине». Но парадокс в том, что оператор никогда не стоит: оборудование настолько изношено, что требует ежесекундного контроля. За смену в периметре четырех квадратных метров своего рабочего места оператор набегает туда-сюда до трех километров. Суть этой беготни заключается в попытке предотвратить остановку машины или минимизировать время и количество простоев: то там, то здесь то и дело застревает упаковка, конфеты валяются с ленты, мини-боксы склеиваются криво или вообще разрываются внутри машины из-за сбоя очередного датчика, а упакованные ириски выходят с дырками. Проблем на машине много, у них нет единого решения, и с ними надо уметь справляться быстро.

Как-то после одного собрания с начальницей производства обсуждали произошедшее в курилке:

— Как, говорит, такое возможно, что у одной смены все работает, а другая приходит, и все встает? Как будто кто-то перед уходом все машины расстраивает! — передразнивает Марию Иванову Аня.

Иванова, по ее собственным словам, проверила отчеты и пришла к выводу, что на производстве периодически совершается диверсия. Чаще всего, как она сказала, это происходит в нашу смену, поскольку

ку именно у нас больше всего сообщений о поломках. Рассуждения начальницы производства были такими: если в одной смене все работает гладко (согласно отчетам), а в другой с самого начала оборудование ломается, то это либо предыдущая смена испортила оборудование перед уходом, чтобы насолить коллегам, либо новая смена пришла и сломала все, чтобы не работать. Дальше этих рассуждений она не шла, не пыталась искать альтернативные причинно-следственные связи или спросить нашего мнения. Ивановой необходимо было найти виноватых и строго их наказать, поэтому она грозилась разбираться с каждым подобным случаем.

— Почему нельзя взять и адекватно все это проверить? — недоумевала я в разговорах с коллегами. — Например, замерить показатели формовки в одну смену и в другую.

— Вот именно! Это все идет от формата конфет, — подхватила Нина, начавшая рассуждать о возможных причинах. — Вот, например, пятая машина. Если нормальные конфеты приходят, она идет нормально, если конфеты сильно холодные или чуть больше формата — все, начинается свистопляска. А в конце смены, я заметила, у ребят всегда скачок получается — как раз на пересменке.

— А как мы вообще можем специально машину расстроить, технически? — спрашивает Аня. — Разве что тэны открутить. Или кувалдой по ней треснуть.

Обычно машины выходят из строя сами, а если операторы и прикладывают к чему-то руку, то лишь к их настройке. В работе на этом оборудовании что угодно может стать причиной сбоя: скачок напряжения в формовке, слишком тонкая упаковочная бума-

га, мини-боксы плохого качества. Последнее — очень частая проблема. Нет четких критериев для определения «хороших» мини-боксов. Ясно только одно: если при их использовании машина идет гладко, значит с ними все в порядке. Если мини-боксы застревают в машине, то их приходится мять, сгибать углы в разные стороны, чтобы они прошли гладко. Повседневность операторов такова, что «хорошими» мини-боксы бывают очень редко, скачки напряжения в формовке происходят часто, а упаковочная бумага почти всегда «тонкая».

— Коробки-то надо самой уже смотреть. По факту, — сказала Нина, когда Иванова попросила нас составить «методичку» по работе с мини-боксами, узнав от меня о том, что мы их мнем. — Как их там мять — в какую сторону. Там не то чтобы все время одно и то же.

— Только опытным путем понять можно, экспериментами, — соглашаюсь я.

— Все еще зависит от человеческого фактора: кто-то может действительно смотреть и понимает, как правильно, а кто-то даже и не вникает.

Обязанности операторов

Впервые с хоть сколько-то полным перечнем операторских обязанностей я познакомилась спустя месяцев восемь после начала работы. В одну из своих смен я застала коллег у объявления, висящего на стене. Это был черно-белый документ с названием «Функциональные обязанности». Копии висели по всему производству. На листке в три колонки были перечислены обязанности по трем профессиям: «начальник смены», «старший оператор» и «оператор». Как раз в этот период в офисе компании проходила

реорганизация, и новый начальник отдела по работе с персоналом, видимо, решил уточнить обязанности рабочих и их непосредственных руководителей. Ниже перечень под словом «оператор» (пунктуация и орфография — оригинальные):

1. Выполнение выполнения плана линии;
2. Обеспечение плановых скоростей линии;
3. Обеспечение безопасных условий и поведения линии;
4. Обеспечение качества продукции линии;
5. 5S линии;
6. Расстановка персонала линии;
7. Обучение персонала линии;
8. Создание/обновление инструкций линии;
9. Оценка состояния участка, действия по поддержанию базового состояния;
10. Решение вопросов по линии с тех персоналом и контролером;
11. Подсчет остатков материалов линии;
12. Заказ материалов линии;
13. Подготовка возвратов линии к сдаче;
14. Составление актов о браке линии;
15. Обход линии;
16. Контроль выполнения норм переработки участка;
17. Организация вспомогательных работ при остановке линии на участке;
18. Чек лист передачи измерительных приборов участка;
19. Чек лист передачи передвижной техники и талей участка;
20. Поддержание дисциплины, трудового распорядка и гигиены;
21. Заказ вспомогательных материалов линии;
22. Сбор аналитической информации.

— Что значит «обход линии», нам что, по кругу ходить теперь каждую смену? — слышались недоуменные голоса коллег.

— А «обеспечение безопасных условий и поведения линии»? Что такое поведение линии? — мне тоже было непонятно. — И что еще за сбор аналитической информации?

Несколько озабоченные, мы даже не обращали внимания на общую несуразность и корявость этого списка. Понятными и близкими к работе оператора упаковки были только два пункта из списка — второй и четвертый²⁶. Даже если вникнуть в расплывчатые формулировки, абсолютное большинство пунктов оставались вне сферы компетенций рядовых операторов.

Некоторые пункты содержат опечатки, в некоторых пунктах не согласованы между собой слова (например, в первом, втором и четырнадцатом), некоторые просто бессмысленны и с точки зрения формулировки, и с точки зрения практического применения (например, второй и третий).

26 Что имеется в виду под «качеством» продукции, я размышляла уже давно. Четких характеристик «качественной продукции» просто не было. Было общее представление о том, что конфета должна быть запаяна, не должно быть дырок, печать с данными об упаковке должна быть читабельна. Но иногда контролеры качества забраковывали ириски за то, что один из углов упаковки запаян хоть и герметично, но неровно, или печать, которая для меня оставалась читабельной, была недостаточно четкой для контролеров. Иногда, напротив, начальник производства приходила в цех и заглядывала в лотки с браком, доставала оттуда конфету, которую выбросили, потому что она испачкалась потеншим в машине шоколадом или потому что упаковка была немного перекрученной, и недоумевала, почему нормальная ириска лежит в бране. Всегда оставалось пространство для маневра. Я несколько раз пыталась получить от контролеров качества какой-то документ, где были бы расписаны характеристики «качественного продукта», но его у них не было, и нам всегда приходилось оценивать качество продукции «на глаз».

Копии документа развесили по всей фабрике. Я полагаю, подразумевалось, что он определяет обязанности всех операторов. Но операторы на разных линиях и в разных цехах работали совершенно по-разному, соответственно и их обязанности, даже формальные, сильно отличались²⁷. Из этого перечня остается совершенно непонятным: что же все-таки является обязанностями оператора упаковки, и если вдруг у нас появились новые обязанности, которые прежде оператором упаковки не исполнялись, почему не было проведено соответствующее обучение? Меня переполняло недоумение, коллеги тоже были встревожены, особенно Нина.

Когда мы с коллегами-операторами поймали в куртке начальника смены и спросили, что это, собственно, за список, почему согласно ему у нас появляются новые, неведомые нам ранее обязанности вроде «заказа материала», «обхода линии» и «расстановки персонала линии», и как все это практически исполнять. Он улыбнулся и, неспешно затянувшись, ответил: «Работайте как работали, ничего нового не появляется». Мы пожалы плечами и пошли обратно в цех — выполнять свою главную функциональную обязанность, о которой, кстати ни слова не было сказано в перечне: поддерживать работу изношенного оборудования.

Распоряжения руководства и письма начальству

У меня не было возможности узнать, откуда взялся список функциональных обязанностей и почему он

²⁷ Множество «обязанностей» сформулированы таким образом, что совершенно непонятно, что под ними подразумевается (очень интересно было бы узнать, что такое «базовое состояние» участка — пункт девять, что такое «вспомогательные работы» в семнадцатом или та же «аналитическая информация» в двадцать втором).

предстал перед нами в таком некорректном в разных смыслах виде. Понятно, что это было сделано для галочки. Тот, кто составлял этот список, вероятнее всего понимал, что практической значимости он не имеет, либо же специально выбрал такой плохо переводимый в практику язык (даже если исключить ошибки), чтобы запутать работников, не дав им в итоге четкого перечня их обязанностей.

Но помимо прочего эта история иллюстрирует также, каким образом (не)работают формальные распоряжения в практическом применении в цехе, и то, как видят менеджеры нашу работу: «обход линии», «сбор аналитической информации» и так далее. Их взгляд на наш труд через документы и с дистанции второго этажа фабрики вряд ли способен углядеть, как и что происходит на практике. Поэтому часто распоряжение, приходящее в цех от руководства, неприменимо на практике или просто не имеет практического смысла — в той реальности, в которой работают операторы. Но тем не менее также часто нам приходилось делать вид, что мы выполняем распоряжения.

Вот один из простых примеров. Мы пользовались обычными хлопковыми тряпками для чистки упаковочной машины, но в один момент мы получили распоряжение от менеджмента использовать нетканые тряпки. Аргументировалось нововведение тем, что с хлопковыми тряпками остается риск попадания ниток в продукт. Все прошлые годы операторы цеха упаковки использовали хлопковые тряпки, и никаких проблем с нитками не возникало. Зато с новыми тряпками проблемы возникли сразу же — правда, другого характера. Они оказались слишком тонкими и при надавливании на шпатель тут же рвались. Мы не могли

толком почистить машины, испортили огромное количество новых тряпок — все без толку. После того, как наши жалобы на новые тряпки не были восприняты руководством серьезно, нам, чтобы хоть как-то спасти ситуацию, приходилось искать старые хлопковые тряпки и втихушку чистить ими машины.

Другой пример. Одним из требований по части соблюдения стандартов качества и правил техники безопасности был запрет на использование в цехе канцелярских ножей — они легко ломаются, и есть риск либо порезаться, либо уронить кусок лезвия в продукт. Нам выдавали специальные ножи с коротким толстым лезвием, которое пружина убирала сразу как только перестаешь надавливать на кнопку. В первый день работы у меня не было специального ножа, мне никто его не выдал. Брак без ножа не порежешь, и работница с соседней машины дала мне свой, канцелярский. Любой рабочий инструмент имеет свойство ломаться или теряться — но чаще ломается. Так и выданные ножи то и дело ломались или терялись, но других нам не выдавали: один в руки и на длительное пользование. Соответственно, спустя полгода в цехах большинство людей опять пользовались канцелярскими ножами по аналогии с тряпками — пряча их в карман.

Мои коллеги часто говорили, что раньше, при прошлом начальнике производства, таких историй быть не могло. Теперь же нам приходилось не только бороться с поломками на машинах, но и подстраиваться под особый, далекий от реальности цеха взгляд менеджеров фабрики на производство ирисок. Для того, чтобы хотя бы немного сократить дистанцию между нами, операторами, и ими, менеджерами, мы писали

так называемые «письма начальству». В нашем цехе стоял компьютер, подключенный к интернету и корпоративной почте. К списку сотрудников с адресами корпоративной электронной почты, в том числе руководства, мы также имели доступ.

Чаще всего мы писали письма про поломки оборудования. Механики редко могли чем-то на деле помочь операторам — не хватало деталей, требовался более масштабный ремонт или что-то еще. Технический персонал приходил на вызов неохотно. Я, тем не менее, не стеснялась вызывать техперсонал. С некоторыми из них у меня было достаточно хорошие рабочие отношения, и я этим пользовалась. Кроме того, когда они поняли, что я могу написать письмо начальству, стали чаще отзываться на мои просьбы. Конечно, никого из технических работников в этих письмах я не компрометировала: согласно меткому выражению Вики, все мои письма были «доносами на машины», а не на людей. Основная цель писем была в том, чтобы хотя бы немного посвятить руководство в наши проблемы и привлечь его к их решению²⁸.

28 В письмах начальству я всегда ставила в копию всех ключевых руководителей производства — шесть-семь человек. Для кого-то, возможно, эти письма были нежелательным обременением, кому-то доставляли неудобства, но один человек, безусловно, был им рад — начальница производства. Она сама ввела такую форму коммуникации, но прежде рабочие не спешили воспользоваться этим каналом связи. Было непонятно, зачем писать и что писать. У рабочих было ощущение, что рассказывая начальству о поломках, ты подставляешь технический персонал, подлизываешься к начальству или просто стучишь на коллегу, пытаясь выгородить себя. Но я писала письма так, что в выигрыше оставались все. Поэтому в итоге практика написания писем начальству пришлась всем по душе, а технический персонал вопреки прогнозам коллег по смене не начал меня ненавидеть, а напротив, зауважал за способность общаться с начальством на одной языке. Во мне видели скорее союзника, чем противника. Эта практика, как мне кажется, помимо прочего служила общей групповой солидаризации не только на уровне цеха, но и на уровне всего производства: «мы-все-рабочие-производства» против «них-начальников».

Today at 4:31 AM

Уважаемые коллеги!

Просьба отрегулировать сопротивление верхней рамки (платформы) подъемного стола [REDACTED] вручную платформа открывается туго, с большим трудом. Оператор вынужден прикладывать максимальные усилия, что увеличивает время аварийной остановки при подъеме платформы в зоне укладки и требует дополнительных энергозатрат со стороны самого оператора.

Надеемся на Ваше понимание!

С уважением,
[REDACTED]
Пинчук Ольга



Одно из моих писем начальству

Например, я никогда не стала бы писать так: «Машина не клеит коробки, вызывала механика, а ему до фонаря. Три вызова — безрезультатно». Напротив, я пишу: «Клеевая система работает неритмично, настройки периодически сбиваются. Попытки решить проблему со стороны технического персонала не увенчались успехом, поскольку для устранения неполадок требуются запчасти».

У меня было примерное представление о том, каким образом лучше формулировать проблемы, чтобы менеджмент обратил на них внимание и совершил какие-то действия, нужные нам для продолжения работы: я использовала нагромождения канцелярита, аргументируя тем не менее достаточно четко, почему исправить ту или иную проблему необходимо как можно скорее. Я была уверена, что ситуация, когда мы, операторы, постоянно боремся за работу оборудования, совершенно непонятна менеджменту, поэтому в письмах старалась говорить не о наших сложностях, а о проблемах, которые возникнут у менеджмента, если проблему не решить. Если для нас сбои в работе оборудования стали штатной ситуацией, то менеджмент, насколько я понимаю, полагался на иллюзорную автоматизацию.

Мы собирались бригадой и писали письма о том, какие поломки у нас произошли — исключая те, с которыми научились справляться сами — и как они повлияли на общую выработку. Наша основная задача в этой ситуации была не наладить производство в целом: мы пытались избежать того, что на языке начальства называется «депремированием», которое ждало нас при невыполнении нормы. Мы были далеки от целей компании — как и менеджмент компании был

далек от процесса производства. Мы работали интенсивно и не хотели, чтобы наш заработок уменьшился потому, что в какой-то момент мы не смогли сохранить для менеджмента эту иллюзию автоматизации.

Однажды во время работы ко мне подошла начальница производства. Был самый разгар смены, у меня сломался зажим бумаги, поэтому она застревала в машине и конфеты шли без обертки. Мы попытались исправить ситуацию с Ниной, но нам даже не хватило сил открыть этот зажим, чтобы поправить бумагу. Наконец пришел механик и стал копаться с зажимом.

— Ольга, здравствуйте. Что у вас за проблема? — обратилась ко мне с улыбкой миниатюрная Мария Иванова. Ее губы как всегда были ровно накрашены бордовой помадой, а выглаженная белая форма выдавала в ней кабинетного работника.

— Зажим бумаги сломался, представляете. Вот специалиста пригласила, чтобы разобрался в проблеме, — отвечаю намеренно иронично, поскольку правильным ответом было бы: «Проблема одна — износ всего оборудования».

— Все верно, — продолжала она все с той же улыбкой. — Если что-то идет не так, велика вероятность, что это механическая поломка. Соответственно, необходимо вызывать технический персонал.

Меня развеселили ее лишённые конкретики слова, я кивнула и улыбнулась в ответ, а она добавила:

— И спасибо вам за хорошие письма! Я всегда это отмечаю премией.

С Марией Ивановой было действительно приятно общаться. Кроме того, мне было приятно, что она знает меня лично и даже отмечает мою работу перед другими начальниками. Насколько я знаю, она полу-

чила хорошее экономическое образование, училась за границей и, скорее всего, неплохо разбиралась в отдельных вещах. Но в тоже время не приходилось сомневаться, что в работе цеха, как и в оборудовании, она совсем ничего не смыслит.

5. Цеховое оборудование

«Приснилось, что я работаю на автоматизированном заводе. Обслуживаю одновременно несколько станков. Все стерильное, белое, светлое. Я в чистейших белых одеждах на носочках передвигаюсь от монитора к монитору под „Аве Мария“ Иоганна Баха. Остановлюсь, прикрою веки и с чувством, с трепетом, дирижирую в такт мелодии расслабленными, изнеженными великолепной организацией труда руками. Секунда, и все потемнело, музыку сменил дикий гул изношенного оборудования, я всем корпусом залезла в упаковочную машину и хладнокровно луплю ломом по транспортировочному лифту. Басом кричу в сторону: „Застря-ял, сука!.. Ниче! Ща пойдет! Как миленький!“ Кидаю лом, тыльной стороной кисти смахиваю пот с лица, хватаю гигантский накидной ключ... Занавес».

(Из полевых записей, 25 февраля 2017)

Семь машин цеха

Наш цех представлял собой огромный прямоугольный зал. Вдоль одной стены под потолком тянется линия подачи продукта в машины, вдоль другой — линия подачи упакованных в мини-боксы ирисок к финальной фазе упаковки в коробки.

Между линиями установлены семь упаковочных машин. Пять машин соединены с обеими линиями. По за-

думке они могут работать автономно: получать продукт с линии подачи, упаковывать продукт в обертку, затем в мини-боксы, и отправлять мини-боксы дальше по линии подачи. Две другие соединены только с линией подачи продукта. Шестая машина имела узкий функционал: упаковывала ириски только в обертку. Они друг за другом выходили по мелкой ленте, где их ловили работницы, вручную складывали в мини-боксы и увозили на рохле или уносили на линию. Первые шесть машин назывались просто по порядковому номеру.

Последняя машина называлась One-O: на английском это звучит примерно как «ван-оу». Эта машина упаковывала ириски в обертку и высыпала их кучей в металлическую ванну, где их вручную складывали в пакеты. Машину One-O в цехе звали просто — «Вано».

Первые пять машин представляли собой две спаренные машины: одна упаковывает ириски индивидуально, вторая укладывает их в мини-боксы — так, что по инструкции функция оператора заключается лишь в контроле за процессом. Вторую машину в цехе называют «плюсовой». Бывает, она работает из рук вон плохо или вообще отказывает, тогда ее отключают, и оператор собирает ириски в мини-боксы вручную.

Все машины, кроме «Вано», оснащены датчиками на прием ирисок с линии подачи. Если уровень ирисок в бункере достигает конкретной отметки, то подача ирисок в эту машину приостанавливается, и они проходят дальше по линии. Финальным пунктом на пути следования ирисок является именно «Вано»: если предыдущие машины останавливаются или замедляют скорость, поток ирисок в бункер «Вано» соответственно увеличивается.

САМОУЧИТЕЛЬ

5. НА ЧТО СЛЕДУЕТ ОБРАЩАТЬ ВНИМАНИЕ ВО ВРЕМЯ РАБОТЫ СТАНКА.

В этой главе мы остановимся на важных моментах, требующих вашего внимания непосредственно во время работы станка:

какие действия должен осуществлять оператор; за чем надо следить; какие неисправности могут возникнуть и что делать при их обнаружении?

Так как станок _____ представляет собой современную автоматизированную упаковочную машину, действия оператора во время его работы сведены к минимуму. "Управление" станком часто ограничивается своевременной и регулярной установкой нового рулона оборотной бумаги, осуществлением необходимых проверок и поддержанием чистоты самого станка и рабочего места вокруг него. Станок автоматически контролирует качество упаковок _____. Если _____ не отвечает всем требованиям, он автоматически удалится из системы и попадает в приемник, расположенный под станком. Оператор должен извлечь ириски из бракованных упаковок и вновь поместить их в воронку станка. Если же вы видите, что по какой-то причине ириски в бракованных _____, грязные, их надо просто выбросить в соответствующий бак для отходов.

Само собой разумеется, количество отходов должно быть минимальным, ведь только тот продукт, который можно вновь упаковать и продать, принесет прибыль.

Несмотря на высокий уровень автоматизации, оператор постоянно должен быть внимательным. Если вы работаете со станком продолжительное время, то сможете быстро определить даже по звуку, если что-то идет не так. Своевременные действия могут предотвратить возникновение неполадок и простой станка. Конечно же, подобные навыки можно получить только после определенного времени работы с техникой.

Перед тем, как мы перейдем к различным действиям, которые необходимо осуществлять во время работы станка, и к устранению и предотвращению неполадок, не лишним будет остановиться на нескольких важных указаниях.

5.1 РУЧНАЯ ОСТАНОВКА СТАНКА, НАХОДЯЩЕГОСЯ В ПРОЦЕССЕ ПРОИЗВОДСТВА

Если произошло что-то, в результате чего необходимо выключить станок, делать это можно только посредством нажатия кнопки на панели управления. Только таким способом станок постепенно перейдет в состояние покоя без повреждения своих различных составляющих.

После нажатия кнопки выключения станок замедляет свою работу. Пройдет несколько секунд перед тем, как _____ отключится полностью. До этого момента нельзя открывать никакие защитные крышки.

22:07 Ну, вроде начинаю се. Но браво с машиной стало
больше.

22:43 Все идет хорошо. Это моя Барабанщица и Виталька
пу каргодем для уюта уша мочилку.

Как будто а начинаю совсем уютом Эскандер у кончено
и в крепости совсем на Корале Артур.

Записи, которые я делала, когда работала на оборудовании

Ириски в бункере «Вано»

«Вано» запускается достаточно редко, поскольку упакованная там продукция требуется в меньшем объеме. Когда машина не упаковывает конфеты сама, ее бункер продолжает принимать ириски: они засыпаются туда тем интенсивнее, чем хуже работают предыдущие шесть машин. В этой системе бункер «Вано» всегда остается, с одной стороны, важным резервным накопителем ирисок, с другой — головной болью для операторов цеха. Чтобы ириски не слиплись, из бункера неработающей машины «Вано» их надо постоянно выгребать.

Редко какая-нибудь работница из числа операторов могла посвятить все свое время выгребанию конфет и забрасыванию их в другие машины. Операторы сами стояли на машинах. Проще было найти свободную работницу по вахте и поставить ее на бункер, но ее в любую минуту могли забрать на другую работу без уведомления. Помощники начальника цеха были уверены, что отдельный человек на бункере не нужен, и невольно ответственной за бункер «Вано» оказывалась та из операторов, которая работала на ближайшей машине — той, где надо вручную складывать упакованные ириски в мини-боксы. Чтобы все успеть, оператору на этой машине следовало превратиться в подобие осьминога: складывать в мини-боксы непрерывно выходящие из машины ириски, добегать до «Вано» и выгребать ириски из бункера в лотки, засыпать их к себе в бункер, бежать и раскидывать их по машинам.

Одним из негласных правил цеха было не оставлять лотки с ирисками следующей смене. Их непременно надо было «прогнать», то есть раскидывать по

машинам. Поэтому удачей считалось, когда в смене находилась не занятая ничем упаковщица или оператор — из постоянных работников. Она постоянно выгребала ириски из бункера в лотки и вручную засыпала их в предыдущие шесть машин. Таким образом поток ирисок становился бесконечным, но появлялся шанс освоить их все. Такое, конечно, удавалось сделать далеко не всегда. Скорость на машинах была предельная, ириски и без того поступали в цех быстро и в больших объемах.

Иногда, крайне редко, удавалось договориться с предыдущим цехом — формовкой, — чтобы они сбавили скорость. Но для них это означало отключить один из трех агрегатов, формирующих ириски. За отключение агрегата им приходилось отписываться объяснительными. Но кроме этого в такой ситуации им самим надо было договориться с кухней, чтобы те варили медленнее, то есть тоже сбавили скорость. А это, опять-таки, необходимо грамотно обосновать, иначе можно получить выговор.

На кухне, как, впрочем, и в формовке, не любили сбавлять скорость. Казалось, будто всем этим ребятам совсем не важно, что будет с ирисками в результате, важно только прогнать их мимо себя на максимальной скорости. Некоторые операторы процесса из цехов формовки и кухни часто считали (во всяком случае они это высказывали вслух), что проблема в нас, операторах упаковки, и это мы виноваты в том, что машины останавливаются, что ириски тают, что не удается упаковывать их на положенной скорости.

Самым важным оператором на кухне был Антоша — здоровый, плотный мужчина с вечно недовольным выражением лица и в запачканной шоколадом

футболке. «Антошей» его называли операторы упаковки, насмехаясь над той заботой, которую он проявляет по отношению к производимому им продукту:

— Ему надо, чтобы каждая конфеточка пошла в дело! Не дай бог чего пропадет! — иронизировали коллеги по смене.

Антоша работает на фабрике с самого ее открытия, знает все тонкости оборудования на производственной кухне. Возможно, он единственный, кто знает оборудование настолько хорошо. Поговаривают, что к нему иногда даже прислушивается начальство. В самые «завальные» смены мы часто недовольно обсуждали с Аней, почему же он не объяснит начальству, что ирисок слишком много, и надо бы сбавить скорость. Бывали и такие истории, когда никто из операторов процесса не мог после полной остановки вновь запустить оборудование на кухне. Тогда Антошу просили выйти и помочь, и он настраивал все в два счета.

В профессиональной квалификации Антоши никто не сомневался — он не только лучше всех знал оборудование промышленной кухни, но и понимал весь процесс производства ирисок. Часто он приходил в цех и дикими воплями выражал свое недовольство по поводу недостаточно высоких, по его мнению, темпов упаковки. А лотки с подтаявшими ирисками совершенно выводили его из себя и приближали к состоянию отчаяния.

Однажды в мою смену за бункером «Вано» не уследили: его завалило так, что конфеты стали высыпаться на бетонный пол. Мы с Антошей оказались неподалеку. Внутри бункера уже образовался плотный комок теста, прилипший к нему. Антоша приволок тяжеленный лом и бил им по тесту так, что летело во все сто-

роны. Мы вытаскивали тяжелые куски теста и кидали в брак. Антошины глаза были красными от ярости. Он злобно бурчал себе под нос что-то про лентяев и халтурщиков, которые не в состоянии уследить за процессом и портят любое дело. Эти комья теста отправились обратно на кухню, где переварились в общую массу и опять сформировались в ириски.

Несмотря на отличное понимание производственного процесса, Антоша, наверное, не так хорошо представлял, каково состояние упаковочных машин, насколько они изношены и насколько осложнена поломками работа на них, потому и винил в случившемся нас — за то, что не уследили²⁹, за то, что упаковываем недостаточно быстро.

В первые месяцы своей работы на фабрике я часто оказывалась тем человеком, который выгребает ириски из «Вано». Меня сразу определили на шестую машину, где я и стояла до тех пор, пока не сдала квалификационный экзамен на оператора. Все это время я бегала как заведенная с тяжелыми лотками, раскидывала их по машинам. Я научилась быстро складывать ириски в мини-боксы, выигрывая время для беготни с лотками. Часто, на следующий день руки и спина болели так, будто я хорошенько позанималась в фитнес-зале.

29 Следить за таким бункером, в который сваливаются «лишние» ириски, — это один из видов «бредовой работы», которую описал антрополог Дэвид Гребер. Согласно Греберу, выгребание ирисок из бункера упаковочной машины — это работа «костыльщика». Совершенно бредовый труд, которого бы не было, если бы процесс производства и коммуникация между цехами были отлажены: если бы кухня производила тесто для такого количества ирисок, которое мы можем упаковать с учетом износа и постоянных поломок, ириски не сваливались бы такими кучами в бункер. Или же, если бы произошла модернизация оборудования, отпала бы сама необходимость подстраиваться под износ.

Увеличение скорости и поломки

Когда-то ириски двигались практически автономно по двум главным артериям цеха: по ленте подачи ирисок из формовки в упаковочные машины и по ленте подачи мини-боксов от машин к финальному этапу упаковки. Операторы лишь находились в периметре машины, меняли упаковочный материал, когда он заканчивался, время от времени проверяли упаковки ирисок и мини-боксы на выходе из машин. Как рассказывали коллеги, на спаренных машинах стояло два оператора, каждая отвечала за один из двух этапов упаковки и могла вовремя предотвратить появление брака или сбой в работе оборудования. Операторы могли «отпускать» друг друга на перерыв, не требовались дополнительные кадровые ресурсы. Но с тех пор скорость машин сильно увеличили, а штат операторов и технических работников сократили. Теперь операторам осталось только бегать туда-сюда по периметру машины в попытках наладить работу оборудования.

Нина про прежнее состояние машин говорит: «работали как часы». Она бегаёт по цеху как вихрь, успевает и операторам на машинах помочь, и решить дела с руководством, и распределить людей в цехе, и разобраться с новым поступлением упаковочного материала. Иногда она подбегала ко мне, чтобы быстро сообщить какую-то новость, хватала с барабана пару ирисок, закидывала в рот³⁰ и так же стремительно бе-

30 Есть производимую продукцию в цехе формально запрещалось, но никто и никогда не обращал на это внимания. Иногда мы набирали в одноразовый стаканчик ирисок или мармелада из соседнего цеха и шли в столовую пить чай. Порой когда в цехе очень хотелось есть, а до обеда было еще долго, я объедалась ирисками. За год я ни разу не слышала, чтобы кого-то лишили премии или уволили за поедание ирисок на рабочем месте, однако за попытку вынести с фабрики упакованную продукцию сразу увольняли по статье.

жала дальше. Но на все и на всех ее тем не менее не хватает. Она рассказала мне, что, когда менеджмент поменялся, машины тут же запустили на самой высокой из возможных скорости в 1100 единиц. Это последнее деление в шкале скорости машины. Красная зона начинается от 900 единиц.

— А потом, когда стало все ломаться, они уменьшили скорость, или как? — поинтересовалась я.

— Это уже когда Виталька им начал говорить, письмо туда, за границу, направлять, производителям.

Виталька — главный инженер фабрики. Нина рассказывает, что производители указали в качестве предельной рабочей скорости 900 единиц. И с этими бумажками Виталька еще долго ходил к менеджерам, пока не убедил их снизить скорость хотя бы до 1000: «Оборудование дорогое, летит, запчасти дорогие, развалится!»

— Вот если бы мы с тобой на этой машине сейчас работали самое большое 700, — продолжает Нина, — конфетки были бы идеальные. И машина бы не пачкалась, не ломалась бы так.

Машина стоять не должна

В цехе первым делом сталкиваешься с большим количеством брака, а потом — с постоянными поломками оборудования. Чуть позже узнаешь и основное правило, по которому живет цех: «машина стоять не должна». Это самое важное правило, именно оно обуславливает ритмы и режимы труда операторов цеха упаковки ирисок. Мне никогда не говорили: «сделай все, чтобы машина не встала». Это понятно по тому, как и какие действия совершают коллеги по цеху: как быстро бегают Нина от машины к машине, как мечется

оператор на соседней машине от одного угла к другому, как коллеги в курилке обсуждают новенькую, которая «медленная и не справляется», как помощница начальника смены появляется вдруг откуда-то из-под оборудования, когда машина только что остановилась и ты пытаешься ее запустить. Пусть валится брак, пусть ты не успеваешь закидывать ириски в ручные коробочки, или машина настолько плохо склеивает коробки, что их придется доклеивать вручную, — со всем этим разберешься потом. Главное — чтобы машина не встала. Ты хочешь в туалет или у тебя закончилась упаковочная бумага — даже если все вокруг остановилось, «машина стоять не должна».

Именно умение работать так, чтобы машина не встала, отличает «хороших» операторов от «плохих».

В одну из смен, уже когда я была оператором, мне досталась Пятая машина. Когда я пришла принимать смену, оператор сообщила, что плюсовая машина всю смену давала сбой, и ей пришлось собирать ириски в мини-боксы вручную. Мне не хотелось собирать вручную все двенадцать часов, и я решила настроить вторую машину³¹. Дело в том, что если машина не остановлена на капитальный ремонт, ее всегда можно запустить, попытаться понять, в чем причина сбоя, и, возможно, ее удастся наладить. Первые три часа смены были посвящены именно этому (и параллельно-

31 Ручная сборка выглядит примерно так: оператор стоит перпендикулярно к выходу ирисок из основной машины; ириски, упакованные в обертку, выкатываются из основной машины на уровне левого плеча оператора; оператор берет правой рукой ириски, сразу несколько штук, левой рукой тем временем разворачивает мини-бонс, запикивает туда ириски в ровный ряд, берет опять охалку ирисок, засовывает в коробочку, и так до бесконечности. После смены ручной сборки болит кисть правой руки, поясница и спина — от продолжительного горизонтального положения и постоянных разворотов в левую сторону.

му производству ирисок, разумеется). Мне помогали механики, и к четвертому часу смены совместно мы практически исправили основные сбои в работе машины. Но бегать вокруг нее, чтобы все это опять не разладилось, пришлось всю смену. Двенадцать часов на ногах, активизировав весь свой творческий потенциал, я носилась туда-обратно на периметре в четыре квадратных метра, жонглируя разными приспособлениями в попытке добиться только одного — непрерывной работы машины.

Помимо изобретательности в этом деле необходимы еще усердие, энтузиазм, быстрота действий. Быть усердным и изобретательным очень важно, это те качества, благодаря которым ты становишься частью бригады.

Наташа, низенькая женщина лет сорока, оказалась совсем другим человеком. С первых часов работы она делала все очень медленно, даже собственноручно снижала скорость машины до 700 единиц. А если начинала работать быстро — все падало у нее из рук. У нее не получалось понять работу оборудования, не удавалось «изобретать» решения для наладки машины. Возможно, постоянные ошибки заставляли ее переживать, и она совершала еще больше ошибок — в том числе не слушала внимательно, что ей говорили более опытные операторы. Все коллеги очень злились.

— Если она в нашей смене работать останется — я ее убью! — сказала как-то Нина.

Наташа проходила обучение на испытательном сроке и часто стояла на одной машине с более опытными операторами. Те отзывались о ней не лучшим образом:

— Она всю гору конфет сгребает с ленты и мне кладет, а сама по одной штучке собирает в коробочки! — возмущалась Вика.

После испытательного срока Наташа перешла в другую смену. О ней еще долго вспоминали как об очень плохой работнице.

Многие ошибки, которые совершала Наташа, происходили тогда, когда она сталкивалась с последствиями износа. Если бы оборудование было в хорошем состоянии, она бы только контролировала его работу, и, я уверена, без труда справилась бы с этим. Первое, с чем она не справилась, — это с интенсивными ритмами труда. В цехе, где оборудование то и дело ломается, надо научиться делать все быстро.

Каждую смену под конец работы операторы по очереди чистят свои машины. На это отводится не более десяти минут — остановка машины нарушает процесс производства³².

Впервые я чистила машину в первую неделю работы. Крышка поднята, основная стойка машины отодвинута в сторону, в руках у меня пневмопистолет для «продувки» сжатым воздухом, прикрепленный к машине длинным синим жгутом. Я тщательно «дую» везде, куда могла завалиться шоколадная крошка, скребу длинным узеньким шпателем приставшие и растаявшие конфеты, оттираю фольгу от горячих тэнов. Подбегает Вика с соседней машины:

— Чистишься? Надо побыстрее! — выхватывает у меня шпатель и продувочный пистолет. — Быстренько так надо раз-раз, создать видимость чистоты, и все!

Я тем временем выгребаю из отсеков выпавшие конфеты и прикидываю: для того, чтобы от такой чистки был толк, надо, пожалуй, не меньше двадцати минут.

³² Чистились мы все по очереди в конце смены. Это означало, что в последний час работы постоянно на чистке стоит хотя бы одна машина. Если в это время вдруг ломается другая машина — цех начинает заваливать ирисками.

Даже когда я чистила машину уже поработав и набравшись опыта, десяти минут всегда было недостаточно³³.

Аня однажды в сердцах сказала:

— Да ты пойми, им плевать, как ты это делать будешь! Хоть пяткой туда лезь, но сделай так, чтобы машина не встала!

Мы пили чай в перерыв и обсуждали мою проблему на машине. В плюсовой машине по пути следования в мини-бокс постоянно застревали ириски. Происходило это примерно каждые пять-десять минут, и, чтобы не останавливать машину, я подлезала под крышку шпателем и выравнивала конфеты. Иногда приходилось лезть рукой.

— Нина подошла, сказала так не делать, говорит, датчик может заглянуть, и руку зажмет, — сообщила я Ане.

— Блин, да я тоже так делаю, все так делают, потому что если каждый раз машину останавливать через “стоп”, то потом запускаешь ее минут пять.

— Ага. И получается, что каждое застревание — это минимум пять минут простоя. Через каждые пять минут по пять минут простоя. Я не могу себе этого позволить.

— А техперсонал что? Вызывала?

— Приходили, но ничего не изменилось. А Сергеевна постоянно откуда-то берется, когда у меня машина встает, и начинает мне что-то городить про то, что я не работаю.

Это было в первые месяцы моей работы, когда я уже сама стояла на машине. Позже я всегда пыталась разобраться в подобных поломках, даже если

³³ Помимо продувки машины и выгребания свалившихся в отсеки ирисок, надо еще менять мусорные пакеты, выносить лотки с браком, находить чистые лотки. Дел много и необходимо уложиться в десять минут, иначе коллеги начнут возмущаться.

это требовало остановки машины. Но тогда я уже была на хорошем счету у начальника производства и могла грамотно донести в письмах о проблемах с оборудованием. А до тех пор я, как и многие мои коллеги, просто пыталась сохранить рабочее состояние машины — не дать ей простаивать, поскольку именно этого от нас хотели наши начальники, прямо или косвенно выражая недовольство любой остановкой оборудования.

Быстро, но не быстрее нормы

Умение работать быстро, безусловно, одно из важнейших качеств оператора упаковки. Но не всегда о скорости своей работы необходимо сообщать начальству. В первые дни на фабрике я стояла на шестой машине и вручную собирала конфеты в мини-боксы. Чтобы как-то преодолеть однообразность труда я решила проверить, на какой максимально высокой скорости смогу собирать ириски. Средняя скорость ручной сборки — около 800-900 единиц. При ручной сборке у работницы две основные задачи: проверять качество упаковки ирисок и ровно укладывать их в мини-боксы. С опытом начинаешь понимать, на какие участки упаковки стоит бросать взгляд, чтобы вовремя заметить дефекты. Устанавливая личные рекорды по быстроте ручной сборки, я дошла до скорости в 1000 единиц. Нина восхищалась моей ловкостью — тем более что от ирисок некуда было деться, они все валяли и валяли в бункер One-O. Прогоняли мы все ириски на моей машине. Когда дело дошло до заполнения отчета за смену я указала скорость работы машины «1000». Нина принесла мне новый листок отчета и велела поставить 850.

— Премию за это тебе все равно не дадут, зато общую норму повысят до 1000. Сможешь ты всегда и везде собирать на 1000? — с улыбкой сказала Нина.

И Нина, безусловно, была права. Всегда и при любых обстоятельствах собирать конфеты вручную на скорости в тысячу невозможно. Но если кто-то из руководства увидит, что одна смогла, то решит, в погоне за скоростью производства, что смогут и остальные. Нам такого не нужно.

Упаковка с браком

Забракованные по упаковке конфеты отправляются обратно на кухню, где перевариваются в тесто и запускаются снова по этапам формовки и упаковки. Если на этапе изготовления самих ирисок не произошло ошибок, а проблемы возникли уже на этапе упаковки, то такой продукт отправляется на переработку. Конфета отделяется от упаковки, доставляется обратно в соседний цех — на производственную кухню, — где перерабатывается в новую конфету и затем вновь отправляется на упаковку. Нельзя просто отделить конфету от обертки и отправить ее на повторную упаковку. Ириски быстро тают, и упаковывать в машинах их возможно только в охлажденном состоянии — поэтому перед доставкой в цех упаковки они проходят азотную камеру. Так что износ упаковочного оборудования уже не раз и не два раза подарил новую жизнь ирискам.

Среди рабочих бытует мнение, что качество ириски от такой переработки сильно ухудшается. Внешне этого не заметить, но вот по вкусу — все сразу понятно. По цеху ходила легенда о невероятно вкусной ириске, привезенной с зарубежной фабрики. Однажды

контролер качества нашей фабрики вернулась с зарубежной стажировки, прихватив с собой несколько произведенных там ирисок. Она дала попробовать кому-то из операторов нашего цеха, и вкус оказался невероятным и совершенно неповторимым: «Не то что наши конфеты!» Другая фабричная легенда — тоже об ирисках, но уже о местных. Согласно ей, в закрытых склада фабрики от директора предприятия прячут тонны брака в замаскированных октабинах.

Брак в цехе упаковки есть всегда. Даже тогда, когда, казалось бы, все порезали и отправили на переработку, откуда-то из глубин склада привозят целую октабину залеженных, твердых, помятых конфет. Если у операторов по какой-то причине нет своей основной работы, все садятся резать брак.

Однажды мне рассказали такую историю: на производстве выключили электричество прямо посреди рабочего процесса. Естественного освещения в зале нет, работницы вытащили из карманов телефоны — которые, разумеется, брать с собой в цех запрещено, — и стали группироваться на открытой площадке цеха. То тут, то там слышались крики — работницы отбивали себе ноги или головы об оборудование, которое занимает буквально всю площадь цеха. Все постепенно сбредались в один угол. Вдруг в цех вихрем залетает Надежда Сергеевна и кричит что есть сил:

— Никто никуда не уходит! Стоим на рабочем месте и режем брак!

Ее путь освещает, словно прожектор, налобный фонарик, а в руках у нее график резки брака с указанием нормы на каждого человека. Кругом тишина и темнота, люди стоят в недоумении: «Как его резать? Ножамы все руки себе исполосуем».

— Ну как-то же вы все собрались вместе, с телефончиками своими, вот и подсвечивайте себе, подсвечивайте! — язвительно отрезала Надежда Сергеевна, нахмутив брови, и скрылась во тьме.

В одну из утренних смен я работала помощницей Нины. Прошла всего пара часов от начала смены, я сидела за компьютером и заказывала упаковочный материал на складе. Вдруг ко мне бежит Нина с озабоченным выражением лица. За ней следом — Аня. Перебивая друг друга, они просят меня открыть в компьютере отчет предыдущей смены по браку.

— Да как такое быть-то может! — С круглыми от испуга глазами кричит Нина, перебивая шум машин. — У нас за два часа уже тысяча бракованных роллов, а у них за всю смену 900!

Речь шла об Аниной машине³⁴.

Откуда ни возьмись появился Антоша.

— Ага! 900 там! — громогласно проговорил он. — Я был в ту смену, там в обед уже было 1500 на счетчике!

Антоша ехидно улыбался.

Я не удержалась и поделилась тем, о чем мне уже рассказывали как-то коллеги из других смен:

— Я слышала, что в других сменах уменьшают показатели брака. Чтоб по шапке не получить.

Мне не особо верилось в эти рассказы прежде, точнее, я не придавала им значения. К тому моменту меня неформально повысили до помощницы Нины,

³⁴ Брак на упаковочных машинах бывает двух видов: первый — «автоматический», когда машина сама отбраковывает конфеты, сбрасывая их в специальный отсек; второй — «ручной», когда оператор отбраковывает испорченные конфеты. В первом случае отбракованные конфеты считает счетчик, установленный в машине. При поломке датчика машина может выбрасывать в отсек для бракованных хорошие конфеты, что и происходило в данной ситуации.

и я часто на протяжении смены следила за показателями брака на счетчиках машин, помогала коллегам с поломками, наблюдая за тем, сколько конфет уходит вследствие этого в брак, собственноручно снимала счетчики со всех машин в конце смены. Так что мои представления о работе цеха и нашей бригады не ограничивались лишь собственным опытом. Я прекрасно знала, что в нашей бригаде данные подаются корректные.

Нина покраснела от злости и негодования и закричала:

— Значит, у всех мало, мало, мало, а мы приходим — и много! Мы самые крайние что ли? На одних машинах работаем!

Мы остановили машину и вызвали техперсонал.

Все были солидарны в негодовании по отношению к коллегам из предыдущей смены. Мы соглашались в том, что они нас подставили, когда передали нам сломанную машину и даже не сообщили об этом. Если бы мы знали, что машина с дефектом по браку, то с самого начала смены взяли бы за ее наладку. Оскорбленные таким отношением, мы не желали оставаться крайними и решили написать деликатное письмо начальнику цеха — попросили принимать участие в процессе регистрации данных на счетчиках.

Правда, уже спустя пару недель мы сами оказались в похожей ситуации.

Смена подходила к концу, я собрала листы отчетов с машин и попросила Нину подойти к компьютеру — взглянуть на один из листов. Нина вытаращила на меня глаза и начала тараторить:

— Нет-нет-нет! Мы не будем в отчет писать шесть тысяч! Ни в коем случае! Нас же сразу пришлюбу!

Так много брака у нас не было никогда — это примерно в четыре раза больше, чем считается максимально допустимым. Под давлением Нины мы снизили количество до двух тысяч. Я расстроилась, чувствовала стыд и смятение: совсем недавно мы писали письмо, обиженные поведением коллег, а теперь делаем также.

— А ты что думала, от хорошей жизни брак занижают? — весело заявил мне коллега — оператор процесса из цеха формовки.

Я встретила новую смену и сообщила о неисправной машине.



ГЛАВА 2

ИЗНОС ОБОРУДОВАНИЯ И ТВОРЧЕСКИЙ ТРУД

Износ оборудования преобразует характер труда, добавляя элемент креативности, но также меняет структуру взаимоотношений на рабочем месте: между операторами одного цеха, между операторами разных цехов, между операторами и техническим персоналом. Износ оборудования меняет ритмы и режимы труда, поломка оборудования становится штатной ситуацией, новой нормальностью в повседневности рабочих фабрики. Если прежде сбой в работе машины выбивал работников из привычного, спокойного и отлаженного процесса труда, то теперь все стало совсем наоборот. Рабочие привыкли к тому, что сбой и поломки¹ — это обыденность, от этого никуда не деться, это «нормально». С этим научились работать, под это подстроили взаимоотношения в цехе, собственные тела, собственное отношение к труду. Поломка стала нормой — напротив, отсутствие поломок в работе оборудования ломает привычное течение повседневности цеха.

1. Автоматизация не работает

Автоматизация и роботизация производства сегодня кажутся вполне естественным и обыденным явлением. Современные фабрики и заводы нередко

¹ Тема поломки является одной из ведущих в антропологии современности и, в частности, в исследованиях, посвященных изучению труда (см. напр., *Ssorin-Chaikov, Nikolai*. The Social Life of the State in Subarctic Siberia. Stanford, Calif.: Stanford University Press, 2003.)

представляются пространствами уже наступившего высокотехнологичного будущего, где роботы и машины осуществляют производственные процессы, а немногочисленные люди, управляющие ими, давно позабыли, что такое монотонный рутинный труд. Когда я представляла себе завод, еще до того, как стала рабочей, передо мной возникали образы величественных промышленных машин, а люди на их фоне казались мне совершенно мизерными и незначительными. Шум ритмичного и отлаженного производственного процесса звучал в моих представлениях как музыка, заглушая звуки голосов, делая все человеческое вокруг незначительным и второстепенным. Но после первого рабочего дня на фабрике я была чуть живая: ручной труд оказался скрытой реальностью цеха, в то время как повсеместная роботизация и автоматизация — фантомами ненаступившего будущего.

Нельзя сказать, что автоматизации на фабрике не было — она, безусловно, была. Оборудование грохотало, сбиваясь с ритма, но конфеты все же упаковывались. Износ машин был настолько существенным, что они могли проработать непрерывно не дольше пяти минут, стоило только оператору отойти немного в сторону. Множество раз я пыталась выкроить минутку, чтобы просто пробежать пятнадцать метров до кулера, глотнуть воды, но стоило мне сделать пару шагов в сторону, как машина останавливалась. Привычными проблемами были: застревание продукта где-нибудь в механизмах или на ленте подачи, неплотная спайка упаковки, сбой в работе клеевой системы, сбой в работе датчиков — все это валило с ног операторов и приводило к тоннам брака по упаковке. Нередко идеально упакованные ириски прихо-

дилось отправлять на переработку, потому что клей в какой-то момент капнул не на тот угол коробки, коробка не склеилась и на выходе из машины застряла, перевернулась, и упаковка повредилась. За машиной требовался глаз да глаз.

Монотонным и рутинным труд операторов упаковки назвать сложно. Каждую рабочую смену они старались совладать с износом и не дать машинам простаивать. Успех в этом деле зависел в том числе от того, насколько той или иной оператор изобретателен.

По большей части работа операторов, пользуясь словами антрополога Дэвида Гребера, напоминала работу «костыльщиков»², которая «существует только из-за сбоя или ошибки в организации»³. Костыльщики, — говорит Гребер, — решают проблемы, которые не должны возникать. Операторы занимаются именно этим — исправляют и устраняют сбои,

2 «Костыльщики», согласно Греберу, выполняют один из видов бредовой работы. Сама по себе бредовая работа определяется Гребером как «настолько бессмысленная, ненужная или вредная оплачиваемая форма занятости, что даже сам работник не может оправдать ее существование, хотя в силу условий найма он чувствует необходимость притворяться, что это не так». Я не могу ручаться, что мои коллеги по цеху согласились бы признать свою работу «бессмысленной». Мне эта часть в определении бредовой работы кажется несколько уязвимой. Ведь признание бессмысленным собственного труда, который требует немалых физических и интеллектуальных усилий, инициативы, упорства, а также мобилизации творческого начала — не самый простой шаг. Осознание того, что сам этот нелегкий труд существует лишь постольку, поскольку в организации производства допущены сбои и ошибки, может серьезно фрустрировать работника. Но именно фрустрация и осознание бессмысленности выполняемого мною в цехе труда были неотъемлемой частью всей моей годичной занятости на фабрике. Так что называя работу операторов «бредовой» я не умаляю ее сложности, но говорю лишь о том (вслед за Гребером), что сама суть труда операторов напоминает изобретение «костылей», которые подпирают потрепанный каркас бывшего прежде автономным производства.

3 Гребер Д. Бредовая работа: Трактат о распространении бессмысленного труда. М.: Ad Marginem, 2020.

которые не должны возникать в работе оборудования на автоматизированном производстве.

Негласные задачи по поддержанию изношенного оборудования, которые стоят перед каждым оператором в цехе, требуют изощренной изобретательности. Результаты такой изобретательности определяют весь рабочий процесс операторов. В качестве примера: это может быть кусочек бумаги, вставленный в нужное место и в нужный момент под ленту подачи ирисок, чтобы обеспечить более гладкий ход ирисок по ленте. Или конкретный уголок коробки, выгнутый в нужную сторону — тот самый, куда при обычных условиях не попадает клей, а выгиб позволяет «поймать» каплю клея и избежать последующего сценария с кучей испорченных ирисок. Некоторые такие «изобретения», «костыли» по Греберу, возникают в результате быстрого спонтанного решения, основанного на опыте работы с оборудованием или просто на житейском опыте, другие же — в результате наблюдений, опытов и экспериментов. Последнее требует больше времени, смекалки, внимательности. В ситуации с клеевой системой я сама раз за разом загибала уголок коробки в разные стороны под разным углом и наблюдала за результатом, корректируя его. Наблюдения несколько облегчал тот факт, что процесс упаковки в машинах можно видеть через прозрачную пластмассовую крышку⁴, так что момент сбоя и даже параметры заданных при прошлой попытке исходных легко отслеживаются.

4 Речь идет о защитной крышке, которая свободно открывается поднятием вверх. Сделана она из пластмассы или какого-то схожего материала, изначально через нее действительно можно было видеть внешний механизм работы машины: этого достаточно, чтобы проследить за ходом упаковки конфет. Но, изнашившись, пластмасса помутнела, а обилие царапин и потертостей осложнили процесс наблюдения.

Итак, работа операторов на конфетной фабрике в России во втором десятилетии двадцатого века представляет собой изобретение «костылей» для поддержания работы оборудования на автоматизированной фабрике.

Конечно, всегда найдутся оптимисты, которые скажут: лучше так, чем вообще без машин! Действительно, можно найти огромное количество преимуществ. Первое, что сразу приходит на ум: я даже представить не могу, как тяжок был бы наш, операторский, труд, если бы мы стояли часами напролет, вручную заворачивая каждую отдельную ириску в упаковку, а потом проставляя сверху печать с данными об упаковке и сроком годности. Очевидно, что любая элементарная автоматизация первым делом избавляет рабочего от рутинного труда. С этим автоматизация на конфетной фабрике успешно справляется. А износ оборудования добавляет к уже лишённому монотонности труду оператора элемент креативности и изобретательности — ведь поиск «костылей» нередко напоминает решение логической задачи.

Второе, что важно учитывать, рассматривая ситуацию с износом оборудования глазами оптимиста, — это дополнительные рабочие места. Здесь есть прямая связь с тоннами брака по упаковке, о которых я уже упоминала выше. Брак необходимо разбирать, поэтому на фабрике и возникают дополнительные рабочие места. Это очень монотонная и скучная работа, но ее надо делать на протяжении всей смены. Один оператор на машине, занятый изобретением «костылей», едва успеет за смену порезать пару-тройку килограммов брака, тогда как в цехе упаковки не больше десяти операторов, а общего брака за ту же смену накапливается около 600 кг.

Дальше, если развивать мысль о несложившейся автоматизации, кажется интересным следующий момент. Автоматизация требуется собственнику предприятия не ради заботы о работниках, но для того, чтобы путем замены ручного труда машинным в разы увеличить производительность труда⁵. На заре индустриализации, да и все последующие годы вплоть до сегодняшнего дня, общественность волнуется вытеснение человеческого труда машинами. Но ирония заключается в том, что, условно выражаясь, машины однажды уже вытеснили человека из цеха, но затем изрядно износились, и вновь возникла потребность в огромном количестве рабочих рук — вероятно, гораздо больше, чем было до автоматизации. И этот процесс, который, безусловно, происходит далеко не на всех предприятиях, очень важно иметь в виду — в частности, в связи с опасениями технофобов и ожиданиями технооптимистов. Автоматизация и роботизация не приведут к миру без человеческого труда — во всяком случае до тех пор, пока человеческий труд стоит дешевле капитального ремонта и модернизации оборудования: машины ломаются и изнашиваются, и это вновь требует участия сотен неквалифицированных рабочих в производственном процессе.

Здесь можно вспомнить, что массовый переход от ручного труда к машинному производству случился еще в период так называемой «первой индустриальной

5 Эта мысль вполне очевидна: перед капиталистически применяемыми машинами не ставится задачи облегчать труд рабочего, пишет Маркс в главе 13 первого тома «Капитала», «подобно всем другим методам развития производительной силы труда, они должны удешевлять товары, сокращать ту часть рабочего дня, которую рабочий употребляет на самого себя, и таким образом удлинять другую часть его рабочего дня, которую он даром отдаёт капиталисту. Машины — средство производства прибавочной стоимости».

революции», начавшейся в середине XVIII века в Великобритании. За счет механизации производительность быстро и неуклонно росла. По большому счету, машины совершали те же самые операции, которые прежде поэтапно выполняли рабочие. Но теперь это происходило во много раз быстрее, процесс производства стал непрерывным. Движущей силой этих операций был уже не человек, а механизм. Данная инновация существенным образом повлияла на структуру труда и на сам процесс производства. Машины вытеснили из цехов множество рабочих, а те рабочие, которые после сокращений остались на производствах, стали заниматься новым трудом — наблюдением за машиной и исправлением редких ошибок в ее работе. Именно такое положение дел я едва не застала на конфетной фабрике, но пришла туда с некоторым опозданием: всего за пару лет до моего появления на фабрике, по рассказам рабочих, операторы занимались именно тем, что контролировали ход работы машины. В инструкции по эксплуатации упаковочного оборудования сказано именно так: «задача оператора — контролировать, наблюдать, менять упаковочную бумагу, когда та заканчивается, и раз в час проверять продукцию на наличие брака». Работали операторы упаковочного цеха ирисок спокойно, иногда даже скучали, ведь машины шли настолько отлажено, что участие оператора порой совсем не требовалось.

В мануфактуре, где преобладал ручной труд, разделение труда на операции было чисто субъективным — оно зависело от физической силы рабочего, точности глазомера, ловкости рук, в то время как при механизации труда посредством машин создается «объективный» производственный механизм. То есть

«завод» в широком смысле начиная с XIX века постепенно предстает перед нами в качестве слаженного механизированного организма⁶, где субъективный труд рабочих сводится скорее к вспомогательной роли в процессе производства: наблюдать и исправлять. Но когда оборудование изнашивается и его не ремонтируют и не обновляют, завод перестает быть «объективным производственным механизмом». Все теперь упирается в человека и его субъективность. Ведь процесс изобретения «костылей» не имеет четких инструкций — сбой хоть и схожи по форме, но происходят всегда в разных условиях. Требуется смекалка и изобретательность, быстрота реакции, внимательность, аккуратность, в некоторых случаях хорошо развитая мелкая моторика, острое зрение. Таких качеств не может иметь каждый оператор упаковки. Более того, эти качества сложно приобрести на рабочем месте, это то, с чем работник уже приходит. Но самая большая проблема заключается не в том, что не все работники умеют быстро и правильно изобретать «костыли», а в том, что руководство фабрики и менеджмент не понимают, как влияет износ оборудования на процесс труда рабочих. Они попросту не имеют представления о том, что формат работы сильно поменялся — увеличилась интенсивность труда, его характер стал иным, изменилось даже понимание его сути. Так что в некотором смысле износ оборудования — это возврат в мир до машинного производства.

6 В данном случае завод представлен как идеальный тип. Например, вряд ли можно сказать, что в разгар индустриализации автоматизация на советских заводах достигла небывалых успехов. Оборудование советских заводов также требовало участия рабочих и отчасти — творческого участия, когда дело касалось поломок, но на рассматриваемой кондитерской фабрике мы имеем дело с оборудованием, которое прежде действительно работало автономно.

Во-первых, вновь появляется монотонный и рутинный труд, не требующий от рабочего специальной квалификации — «резка брака». Это уже другой по содержанию монотонный труд. Представим, каким был бы цех по упаковке ирисок в доиндустриальную эпоху. Мы увидим много женщин, контейнеры с готовыми ирисками, упаковочную бумагу на столе. Стоя или сидя, эти женщины берут ириску, заворачивают ее в упаковочную бумагу, ставят на упаковке печать с информацией и складывают все в коробку. Это монотонный и рутинный труд, не требующий специальной подготовки. Тот же цех спустя два столетия: женщины сидя или стоя разрезают ножом упаковку, вытаскивая из нее ириски.

Во-вторых, производственный процесс вновь зависит от человека. Объективная машина завода становится зависимой от рабочего — от его личных качеств, способностей, желаний, настроения. Мы получаем высокие по сравнению с доиндустриальной эпохой темпы производства, но человеческий фактор при этом никуда не делся.

2. Творчество

Меня в истории про износ оборудования интересует прежде всего новая составляющая труда операторов — креативность. Если прежде операторы только наблюдали и исправляли мелкие неточности в работе оборудования (больше наблюдали), то теперь они начали изобретать. Таким образом, мы получаем рабочих, труд которых предполагает креативность, то есть становится не только физическим, но и умственным.

«Производительный труд, измерявшийся в единицах произведенного продукта за единицу времени, сменился так называемым нематериальным трудом, который уже не поддается измерению классическими способами», — пишет Андре Горц о новой структуре труда. Конечно Горц, обращаясь к Марксу, рассуждает о новой реальности, где промышленный капитализм сменяется капитализмом постмодерна, «для которого сущностным является использование так называемого нематериального капитала». Моя отсылка к Горцу и экономике знания может показаться в данном случае не вполне корректной. Ведь речь о том, что на современном рынке труда востребованы интеллект («от способности суждения и различения до душевной открытости и обучаемости новому»), воображение и живое опытное знание («состоит из опыта и навыков, ставших интуитивной очевидностью и привычкой»), «которые в совокупности и составляют человеческий капитал»⁷.

Горц говорит о нематериальном труде как о новом господствующем виде труда, в то время как материальный труд вытесняется «на обочину производствен-

⁷ Горц А. Знание, стоимость и капитал. К критике экономики знаний // Логос. 2007. № 4. С. 5–63.

ного процесса или просто перемещается в страны с более дешевой рабочей силой»⁸. Нематериальный труд здесь не является производным от научно-технических знаний работника, скорее он базируется на его способности успешно взаимодействовать с другими, а это уже относится к «обиходной культуре и не является предметом обучения». То есть работник эпохи постфордизма немыслим без своего культурного багажа, который влияет на его участие в производственном процессе. А вот работники мануфактур и заводов, управляющихся по тэйлоровской системе, наоборот подчинены «отупляющему разделению труда с его бесконечным повторением одной операции» и вынуждены отбрасывать всю свою повседневную культуру, опыт и навыки. «Работник без вопросов, с регулярностью автомата, должен подчиняться требованиям промышленных агрегатов, задававших скорость и ритм производимых им однообразных действий»⁹. Современный работник — это продукт самопроизводства, он получает опыт, совершенствует свои навыки и накапливает знания как бы «для себя», но именно это влияет на результат его работы. Операторы фабрики ирисок вследствие износа оборудования заняли некоторое промежуточное положение между теми, кого Горц называет работниками эпохи тэйлоризма и работниками эпохи постфордизма. Для изобретения «костылей» операторам требуются именно их живой опыт, навыки и личные качества — то самое, что не является предметом производственного обучения. Важно также, что это новое, нематериальное измерение труда операторов остается незамеченным

8 Горц А. Указ. соч. С. 26.

9 Там же. С. 13.

со стороны менеджеров. С одной стороны, от рабочих требуется подчинение производственному процессу, во главу угла ставится ритм работы механизмов, но, с другой стороны — из-за этого постоянно сбивающегося ритма рабочий вынужден привносить в процесс производства свой опыт и навыки, рассудительность и «умение справляться с непредвиденными ситуациями, распознавать и решать проблемы»¹⁰. Успех такой деятельности непосредственно связан с «живым знанием»¹¹ рабочего, неритмичное производство держится именно на нем.

10 Горц А. Указ. соч. С. 13.

11 Там же. С. 25.

3. Взаимоотношения с машинами и людьми

На фабрике я наблюдала за тем, как рабочие взаимодействуют с производственной инфраструктурой и как состояние этой инфраструктуры — от разметки на полу до машин — определяет взаимоотношения между рабочими. Износ оборудования — динамичный процесс, с которым постоянно необходимо справляться, поэтому он перестраивает как сам труд операторов, так и взаимоотношения между рабочими в цехе. Я выделила несколько моментов.

Во-первых, износ изменяет представления о том, кто такой «хороший оператор» и на кого в процессе работы можно положиться. Чтобы быть хорошим оператором в цехе упаковки ирисок, надо быть смекалистой, изобретательной, быстрой, ловкой и внимательной. И это существенно меняет дело. Ведь прежде случись что — за помощью бежали к «опытному» оператору четвертого или пятого разряда¹². Количество проработанных лет и высокий разряд определяли квалификацию и знания. Но теперь все это не важно. То, что необходимо выучить для сдачи экзамена на присвоение разряда, критически далеко от реальной повседневности цеха. Я сдавала квалификационный экзамен, и когда готовилась к нему все сильнее удивлялась: ни определение функционала операторов, ни инструкции по эксплуатации оборудования, ни методичка по устранению основных сбоев и ошибок в работе оборудования, ни правила техники безопасности и охраны труда не приспособлены к реальной работе цеха¹³.

¹² Самый низкий разряд — первый, самый высокий — пятый.

¹³ Владимир, менеджер по технике безопасности, говорил нам на первом инструктаже: «рабочие делают так, как им удобно», приводя пример с несчастным случаем, когда рабочая не остановила машину. Но

Уровень неформальной квалификации вопреки формальной разрядной сетке основывается на репутации оператора. В коллективе точно знают, на кого можно оставить оборудование, уходя на перерыв, кому можно доверить работу на машине, которая сегодня совсем «не идет». В то время как виртуозность работы операторов не определяет отношения к ним со стороны менеджмента, в глазах коллег по цеху она создает репутацию хорошего работника. Поэтому меняется характер взаимоотношений на рабочем месте — значимыми коллегами становятся изобретательные операторы, нерасторопные же становятся нежелательными членами коллектива: у бригады операторов цеха упаковки ирисок есть коллективные показатели работы.

Во-вторых, необходимость работать на изношенном оборудовании формирует более четкое понимание границ своего коллектива. На фабрике несколько линий, везде упаковкой заняты женщины, но операции, которые они проделывают сильно отличаются исходя из того, на какой линии они заняты.

Операторы упаковки ирисок должны всегда поддерживать машины на ходу, но работа операторов упаковки на других линиях выглядит совершенно иначе. Остальные линии не поточные, и продукт, который они производят, без ущерба может лежать в лотках, дожидаясь, пока его упакут. Это обстоятельство дает операторам других линий преимущество: они распоряжаются своим временем сво-

рабочий в данном случае — это не человек, работающий на себя или ради своих выгод. Вряд ли здесь уместно говорить о том, что ему или ей удобнее залезть рукой в работающую машину, рискуя своим здоровьем. В нашем случае это происходило именно потому, что из-за износа машина очень долго запускалась после любой остановки, а долгий запуск — это нежелательный простой.

боднее. К тому же на других линиях оборудование предполагает работу сразу нескольких операторов на одной машине.

Износ постиг все оборудование фабрики, но только в цехе ирисок операторы были прикованы к машине без возможности отойти хотя бы на пару шагов. Понимание столь существенного отличия в характере труда дало операторам упаковки ирисок основания для внутригрупповой солидаризации. Нередко мелкие стычки на этом фоне возникали, скажем, в столовой во время обеда, когда операторы упаковки ирисок внедрялись в середину очереди всей бригадой, обосновывая это тем, что вынуждены спешить обратно к машинам, а другие могут и подождать¹⁴. Такие стычки никогда не переходили в открытый конфликт, но позволяли операторам линии ирисок осознать свою групповую идентичность, отделить «мы» от «они» на уровне цеха. Впрочем, все работники фабрики вынуждены были работать на изношенном оборудовании, поэтому, несмотря на укрепление внутригрупповой идентичности на уровне бригады или линии, солидарность всех рабочих фабрики сохранялась.

В-третьих, износ оборудования влияет на изменение в структуре производственного разделения труда. Операторы выполняют также и часть работы по его наладке. Технического персонала не хватало, но даже те, что работали в смене, скептически относились к вызовам операторов: не реагировали на них вовсе

¹⁴ Выглядело это так: вперед в столовую шла одна работница с цеха упаковки ирисок, брала стопкой сразу пять или шесть подносов — на ту часть коллектива, которая идет обедать в этот заход, — и молча вставала в очередь. За ней тут же образовывался внушительный хвост голодных рабочих. Когда она уже подходила к раздаче вдруг появлялись ее коллеги, подносы тут же раскладывались прямо в середине очереди, увеличивая ее на порядок.



Столовая для сотрудников фабрики



Пряник из новогоднего подарка работникам фабрики

или заставляли себя ждать слишком долго. Аргументировали свое поведение они всегда примерно одинаковым образом:

— А что мы можем сделать? Подкрутить вы и сами в состоянии! — так говорили они, понимая, что у каждого оператора есть набор личных, принесенных из дома инструментов для таких случаев. — Чтоб не ломалось, нужен капитальный ремонт, а для ремонта нужны детали, которых нет.

Помимо этого, технический персонал, который работал в смене, часто не знал достаточно хорошо оборудование нашего цеха, так что помощи от них дожидаться было сложно.

Почти у каждого оператора был с собой в рабочем чемоданчике набор шестигранников, иногда плоскогубцы, отвертки. Более опытные операторы знали, как перевести оборудование в тестовый режим — что, согласно инструкциям, могут делать только технические работники. В этом режиме можно посмотреть на работу оборудования с открытой защитной крышкой. Коллеги-операторы часто ругали технический персонал, ругала их и я, став оператором, но прислушивалась к их точке зрения и постепенно лучше понимала, в чем проблема, но в работе это не помогало. Порой возникало ощущение, что ты один на один борешься с механизмами, но всегда проигрываешь.



Мой рабочий чемоданчик

4. Неформальная жизнь цеха

Однажды машину, на которой я работала, удалось настроить в самом начале смены. Первый рабочий час мы с механиком посвятили подкручиванию разных гаек и болтов — в начале смены технический персонал еще не был сильно перегружен, да и те неплохие отношения, которые уже успели сложиться у меня с некоторыми механиками, безусловно, играли мне на руку. Впрочем, уверена, что наши операции с инструментами не могли существенно повлиять на работу машины, но она по какой-то непонятной причине в тот единственный раз работала как часы. Все оставшиеся семь часов своей смены я только наблюдала за ее работой. Это была очень тоскливая и скучная смена. Кроме прочего, мне всю смену приходилось создавать видимость работы, потому что сидение на стуле означало бы, что я бездельничаю. Сложно перестроиться на спокойный труд, привыкнув постоянно бегать. Где-то в глубине души я даже надеялась, что вот-вот произойдет какая-нибудь замысловатая поломка, и я тут же забегаю в попытках спасти производство ирисок. Как оказалось, сбоем в моей привычной работе был стабильный и ритмичный ход машины, и тогда мне пришла в голову мысль, что поломки — это норма, именно они определяют и фреймируют мою работу как оператора.

По большей части процесс труда работниц цеха упаковки встроен в рамку неформальных взаимодействий на рабочем месте — как с коллегами и руководителями, так и с инфраструктурой.

Производственная инфраструктура, как я ее понимаю, включает в себя не только технические объ-

екты (промышленные сооружения, станки), но также все пространство и все помещения производственной зоны. Все то, чем пользуются рабочие в течение смены: раздевалка, туалет, курилка, столовая, кабинет начальника и т.д. Рабочие постоянно взаимодействуют с производственной инфраструктурой, и это взаимодействие регламентируется в той или иной степени согласно двум разным принципам. С одной стороны это писанные правила и нормы, которые зафиксированы в документах и обязательны к исполнению (инструкции по технике безопасности, по пожарной безопасности, по эксплуатации производственного оборудования, кодекс делового поведения, перечень функциональных обязанностей рабочих разных профессий и так далее). С другой стороны, это состояние и качество объектов этой инфраструктуры.

Изношено на фабрике было буквально все — и речь не столько о «потрепанности» физических объектов, сколько о полной или частичной утрате ими функциональности. Промышленные машины частично утратили свою функциональность, когда их детали устарели; пешеходные дорожки в производственной зоне утратили свою функциональность, когда их заставили коробками и паллетами; коридор перед курилкой утратил свою функциональность, когда из него исчезли крючки для верхней одежды персонала и так далее.

Ситуация на конфетной фабрике показывает, что когда инфраструктура изнашивается, формальные правила перестают работать. Рабочие начинают пренебрегать ими, и создавать новые — неформальные правила, которые будут способны регулировать рутинный процесс производства. Действия по «новым» правилам не воспринимаются рабочими как нару-

шения, напротив. «Дисфункциональность» производственной инфраструктуры стала ее новым «нормальным» состоянием.

Неформальная цеховая жизнь довольно точно описана французской исследовательницей Карин Клеман¹⁵. Клеман обращает внимание на такой феномен, как «невыплата „скрытых“ трудозатрат»¹⁶. Ей кажется странным, что кузнец–штамповщик московского машзавода может «по совместительству» налаживать оборудование для своей же работы, хотя это не входит в его непосредственные обязанности и отдельно не оплачивается. Более того, на предприятии при этом существует профессия механика или оператора наладчика. Исследовательницу удивляет, что такая практика считается нормальной. Она приводит цитату из интервью с рабочим: «...раз я без наладчика могу наладить, что плохого в этом?» и отмечает, что главный козырь рабочих — не образование или «формальная квалификация, а умения, навыки, изобретательность, помогающие преодолеть изношенность оборудования и неритмичность процесса производства»¹⁷.

Автоматизация фабрики Iriski — ширма, за которой скрыт целый мир фабричной повседневности, живущий по собственным неформальным правилам и нормам.

15 Клеман определяет рабочих как людей, «нанятых на исполнительную работу с некоторой долей физической нагрузки и высокой степенью подчиненности организаторам труда и работодателям» (Клеман К. Неформальные практики российских рабочих // Социологические исследования. 2003. № 5. С. 62). Текст Клеман о неформальных практиках российских рабочих был написан по данным ряда исследований, проведенных автором совместно с российскими коллегами в 1990-е годы на 12 российских предприятиях.

16 Там же. С. 63.

17 Там же. С. 67

5. Поломки и солидарность

В один из первых дней моей работы контролер качества вернула нам целый паллет ирисок — около двухсот коробок, каждая по двенадцать-пятнадцать конфет. Она обнаружила серьезный дефект: некоторые упаковки были с дырками. Мы не могли исправить самостоятельно этот сбой в работе машины, вызвали механиков, но они долго не приходили. Остановить машину было нельзя. Опытным путем мы выяснили, что если в четыре раза снизить скорость работы машины, то количество брака уменьшится. Кроме того, работая на такой скорости в четыре руки мы с коллегой успевали просмотреть каждую коробку отдельно. Механики подошли только через час, но ситуация сильно не изменилась. Спасло нас только окончание смены.

В курилке Нина живо и эмоционально рассказывала об этой поломке другим операторам. Хаяла механиков, контролеров качества, начальников. Коллеги отзывались на ее негодование с пониманием и поддержкой. С этого дня и до самого моего увольнения главной темой разговоров на фабрике были поломки оборудования. Личные истории, рассказы о внерабочей жизни, сплетни о коллегах — все уходило на второй план. Я долго не могла понять, почему эти эмоциональные разговоры ведутся постоянно, но никто ничего не предпринимает. Иногда казалось, что если вдруг все машины отремонтируют, то рабочим не о чем будет разговаривать. Не останется ничего, что собирало бы их вместе, никакой основы для того, чтобы ощущать себя группой, коллективом.

Как-то раз я вышла на подработку в свой выходной, и эта ночная смена выпала на генеральную мойку

машин. Меня определили в помощницы к Вике — за восемь часов мы должны были капитально вымыть вторую машину, которая полностью отключалась от любого питания, все внешние детали снимались и отдавались на мойку, а мы тем временем должны были вычистить внутреннюю часть машины.

Достаточно быстро выяснилось, что один из тэнов не отключается. Мы вызвали техперсонал, но они не сумели ничего сделать: по их словам, для устранения поломки нет деталей, а если полностью отключить предохранитель, то потом потребуется очень много времени, чтобы включить все обратно. Этот тэн был расположен таким неудачным образом, что я постоянно его задевала рукой и обжигалась (нагревался он до 180 градусов). Помимо этого можно было устроить замыкание или получить удар током, ведь мы протирали машину мокрыми тряпками. Все это занятие казалось очень рискованным и противоречило правилам техники безопасности. На перерыве я начала возмущаться в присутствии коллег: мы всей сменой сидели вокруг стола в столовой, ели мармелад и пили чай. Я показывала свежие ожоги на руке и говорила, что так быть не должно. Они возмущались со мной вместе. Я спросила:

— Может надо кому-то сообщить?

Но мне ответили, что все и так все знают, сколько можно говорить и т.п.

Эта смена пришлась на один из первых месяцев моей работы — тогда я еще ничего не инициировала, только наблюдала и задавалась вопросами, почему дело обстоит именно так. Утром я уехала домой с чувством тоскливого негодования.

Я рассказала об этом Ане, и она тоже недоумевала, а через неделю на генеральной мойке оказалась

уже она, и именно ей выпала вторая машина. Аня сообщила мне после, что сразу решила ее не мыть: «Моя безопасность и мое здоровье мне дороже!» Сначала она пошла к техперсоналу, там ей ответили то же самое, что и мне неделю назад. Она не успокоилась и сказала им, что мыть машину не собирается. Те пожали плечами. Старшая смены тоже пожала плечами, но стала просить Аню все-таки помыть машину и предлагала ей в помощь кого-то из упаковщиц. Так прошла примерно треть смены. В курилку Аня пришла уже в состоянии отчаяния: мыть машину невозможно, это опасно, это нарушение ТБ, но и не мыть машину нельзя — попадет всей смене. На ее удачу именно в это время в курилку зашел начальник смены.

— Я отказываюсь мыть вторую машину! — заявила она без предисловий. Начальник вопросительно посмотрел на нее, и Аня объяснила ему суть проблемы. По ее словам, он казался удивленным, будто никогда прежде об этом слышал: кивнул и вышел из курилки раньше нее. Когда она докурила и вернулась обратно в цех, то обнаружила возле своей машины сразу несколько механиков и электриков.

— Не знаю, что он им сказал, но минут через двадцать я уже спокойно мыла машину!

Благодаря этому случаю я поняла, что даже линейный менеджмент может быть не в курсе ситуации в цехе. С другой стороны, я сразу подумала, что рабочие просто не хотят, а может и боятся вступать в диалог с руководителями, и это увеличивает пропасть между ними. Мои коллеги по проекту, исследователи, с которыми я регулярно встречалась на протяжении года и рассказывала про фабрику, спрашивали: «По-

чему никто не протестует против таких условий труда? Почему все смирились и ничего не делают?» Подобные вопросы я мне задавали немногочисленные посетители моих публичных лекций в первый год после завершения поля, а также прочитавшие об моем исследовании в СМИ. Одна читательница сказала мне следующее: «Рабочие — простые люди, они не берут на себя ответственность, ничего не хотят решать и менять, им вообще все неважно!»

Такие обобщения казались мне неприемлемыми, а главное не объясняли мой случай. Я видела в своих коллегах по бригаде ответственных и заинтересованных людей, которые готовы изобретать «костыли» часами напролет, решать возникающие проблемы, делать все, только бы машина не встала. Но мысль о том, что поломка может быть устранена раз и навсегда, что инфраструктура фабрики может опять стать функциональной, просто находилась за пределами их восприятия производственной реальности, и дело вовсе не в их «ограниченности» или наплевательстве.

Поломки и другие производственные сложности нередко становятся основой для солидарности разных социальных групп. В России это во многом актуально для тех коллективов, которые не имеют достаточных ресурсов для изменения ситуации. Рабочие фабрики не в состоянии самостоятельно справиться с поломками, поэтому они солидаризируются вокруг них.

Многочисленные разговоры рабочих о сбоях и поломках не были попыткой принять какие-то меры или осмыслить происходящее, поскольку износ инфраструктуры уже давно стал частью их повседневности.

Такие разговоры можно назвать фатической коммуникацией¹⁸, которая сама по себе является социальным актом.

В прежние времена отношения в цехе строились на солидаризации вокруг начальства — линейных руководителей, которые придерживались советской патерналистской модели управления. Теперь же, в условиях почти полного отсутствия действующей корпоративной культуры или идеологии, сбой и поломки стали единственным важным элементом повседневности и основой коллективной идентичности, а суть разговоров о них заключалась в поддержании групповой солидарности: «все мы работаем на сломанном оборудовании».

Совместная работа на изношенном оборудовании, понимание негласных правил и следование им, неформальные взаимодействия внутри коллектива — благодаря всему этому рабочие чувствуют причастность к трудовому коллективу конфектной фабрики.

18 Антрополог Бронислав Малиновский называл фатической такую коммуникацию, прагматика которой заключается не в самом обмене информацией, но в установлении социальных связей, укреплении внутригрупповой солидарности и коллективной идентичности, которая строится в большей степени на эмоциях и ритуалах, а не на общности идей. См.: *Malinowski B. The Problem of Meaning in Primitive Languages // Ogden C.K., Richards I.A. The Meaning of Meaning. A Study of the Influence Of Language Upon Thought and of the Science of Symbolism. London: Paul, Trench, Trubner & Co, 1936.*



ГЛАВА 3

ВКЛЮЧЕННОЕ НАБЛЮДЕНИЕ: ТРУД ИССЛЕДОВАТЕЛЯ И ОСОБЕННОСТИ ПОЛЕВОЙ РАБОТЫ

Будучи исследовательницей, чьи профессиональные интересы лежат в сфере труда и трудовых отношений, я не могу обойти стороной проблематизацию собственного исследовательского трудового опыта. С одной стороны, мне кажется важным говорить о процессе исследования и фигуре исследователя, поскольку это служит существенным дополнением к результатам научных изысканий. Представление о том, кто собирал и анализировал данные, как это происходило, показывает возможные издержки и ограничения выводов и интерпретаций. Но, с другой стороны, труд исследователя, особенно в российском контексте, часто остается невидимым и мифологизируется ровно так же, как и труд заводских рабочих. Мое профессиональное становление в качестве исследовательницы началось именно с того момента, когда я стала рабочей. Иными словами, я стала рабочей, чтобы стать исследовательницей. Благодаря этим двум параллельным и взаимосвязанным процессам — труду в академии и труду на заводе, — у меня появились возможности и основания для сопоставления и анализа, а также для проблематизации собственного исследовательского труда и труда в исследовательском коллективе.

Исследование фабрики начиналось как «коллаборативная этнография»¹ — метод коллективного эт-

1 В данном случае этнография (или включенное наблюдение, англ. participant observation) — это метод исследования в рамках качественной методологии, при котором исследователь наблюдает за «объектом» исследования изнутри, погружаясь в «естественную среду». Этнографией называют не только сам процесс сбора данных, но и аналитический текст, написанный по результатам исследования. Этнографический текст обычно подразумевает некоторый баланс между насыщенными описаниями наблюдаемой реальности и ее анализом.

нографического исследования, когда все участники вовлечены в процесс на всех его этапах (концептуализация, полевой этап, создание текстов). Но не всегда участники — это ученые, обладающие экспертным знанием в области социальных исследований. Участники исследования — это также исследуемые, люди, слова и действия которых ученые пытаются понять и проинтерпретировать, а также все заинтересованные члены общества, которым небезразличны исследуемые проблемы и которые включаются в дискуссию не только в рамках академического сообщества. Коллаборация в этнографической работе — это содействие разных участников исследования на разных этапах и уровнях исследования, что позволяет, во-первых, сделать тексты на основе данных, полученных в процессе исследования, многоголосыми; во-вторых, вынести исследование за пределы закрытого и герметичного академического сообщества, спровоцировать дискуссию вовне. При такой работе труд исследователей становится видимым и понятным, а результаты исследования — прозрачными и доступными.

Такого рода многоуровневая коллаборация не возникает сама по себе, стихийно. Ее драйвером становятся ученые, которые инициируют исследовательский процесс и поддерживают содействие на разных этапах. Для того, чтобы такая сложная по своей структуре работа удалась, необходимо содействие и четкое и понятное разделение труда уже на уровне исследовательского коллектива. Если этого не получается добиться, то коллаборативная этнография может оказаться неудачной.

Работа коллектива, с которым мы начинали исследования фабричного труда, не удалась как коллабо-

ративная этнография. Содействие и четкое и понятное разделение труда не сложились в рамках нашего коллектива, а потому провалились и попытки коллаборации на других уровнях. На мой взгляд, основная причина неудачи — особенности организации академического труда в России, когда у исследователей нет достаточно времени, чтобы погрузиться в работу над одним проектом.

В этой части книги я ставлю перед собой две задачи.

Первая: рассказать и описать собственный исследовательский труд. Один из мифов об исследовательской работе — это миф о работе шпиона, который добывает информацию непременно ради каких-то корыстных целей. По-настоящему актуализируется этот миф как раз применительно к этнографическим исследованиям. Подобные ассоциации не имеют под собой оснований, когда речь идет о научной работе, они стигматизируют труд исследователей, создавая нам репутацию выгодоискателей. Для того чтобы несколько приоткрыть завесу я на собственном примере подробно рассказываю о том, как начинался и продолжался проект и о тех трудностях, с которыми сталкивается исследователь в поле. Наука — это труд, и не всегда только интеллектуальный, в кабинете и за столом, заваленном книгами.

Вторая задача: рассмотреть те проблемы, с которыми мы столкнулись в нашей коллективной работе. Неудавшаяся «коллаборативная этнография» — это не только наш личный провал. В некотором смысле эта неудача высвечивает проблемные стороны в организации академического труда в России: сжатые сроки для подготовки исследования, множество про-

ектов, отсутствие или ограниченность финансирования. В таких условиях остается крайне мало возможностей для вдумчивого погружения в исследование на этапе сбора данных, их интерпретации и написания текстов. Успех определяет только исследовательский энтузиазм, авантюризм и вера в науку.

1. Социальное исследование начинается с исследователя

«Обеими руками я вцепилась в руль своего автомобиля и повесила голову. Сил больше не осталось. Мне захотелось бросить эту авантюру прямо сейчас. Единственное, о чем я мечтала — это напиться. Возможно, до беспмятства. Приподнявшись и встряхнув голову, я взяла в руки телефон: кто бы мог составить мне компанию? Нужен был человек из того, другого мира, где люди работают, сидя с ноутбуками у себя на кухне, а не стоят у промышленного станка по восемь часов подряд без единой возможности присесть.

“Мой первый рабочий день закончился. Я ненавижу конфеты и хочу пива. Много пива”, — набрала сообщение коллеге по проекту, от усталости едва попадая пальцем по сенсорной клавиатуре айфона:

— Прониклась жизнью рабочего класса? — иронично ответил он».

(Из полевых записей, 2 августа 2016)

Мое первое и серьезное погружение в настоящую академическую науку парадоксальным образом совпало для меня с уходом из университетской, интеллектуально-творческой среды на завод. Буквально на начальном этапе профессионального пути, когда мне едва удалось стать научным сотрудником в академической лаборатории, обучение профессиональному ремеслу потребовало от меня разомкнуть границы профессионального сообщества и даже покинуть его. Неожиданным образом именно в результате работы

на фабрике передо мной приоткрылись двери в академическую науку, а сама я постепенно обрела устойчивую идентичность исследователя. В то же время в период моей работы на фабрике эта идентичность была довольно размытой: я не всегда могла ответить себе на вопрос «кто я?» — исследовательница или рабочая? Возможно, что-то среднее, но как это понять, когда вся моя жизнь подчинена ритмам и режимам завода, а в моей повседневности крайне мало связей с академической жизнью и работой.

Идея о трудоустройстве на фабрику появилась неожиданно, но вполне закономерно. Все началось, когда в апреле 2016 года после прохождения практики меня приняли на работу в Лабораторию методологии социальных исследований РАНХиГС по срочному договору на полгода.

К моменту трудоустройства я уже успела получить высшее образование по специальности «социология» и была аспирантом третьего года обучения Московского педагогического государственного университета — в списках на отчисление за невыполнение учебного плана. Защищаться там и тогда мне хотелось меньше всего, и тому было несколько причин. Во-первых, на кафедре не поощрялась работа по сбору эмпирического материала для диссертации, считалось, что это пустая трата времени, которое лучше провести в библиотеке². Писать кандидатскую диссертацию по социологии без реального исследовательского опыта,

2 Нельзя не отдать должное моему научному руководителю в МПГУ — Миняеву Тимуру Рифатовичу, благодаря которому я впервые стала читать теоретические тексты зарубежных авторов на языке оригинала и от которого услышала различные истории о жизни и работе «западных» социологов. Вероятно, именно благодаря его курсам и его научному руководству во мне начало зарождаться стремление к «настоящей науке».

руководствуясь в лучшем случае запыленными книгами, казалось мне абсурдным. Во-вторых, приоритет на факультете отдавался формальным мероприятиям, вроде заполнения бесконечных бумаг. Я полагаю, это происходило потому, что наличие ученой степени в принципе рассматривалось сугубо как символическая инвестиция в будущую карьеру (в бизнесе или образовании). Степень — это престижно и статусно. Мне же хотелось не формальной степени кандидата наук, а фактической квалификации. В-третьих, мои представления о том, что такое социальная наука, как и для чего производится знание и, в конце концов, что такое знание о социальных процессах в целом — кардинально отличались от представлений руководства кафедрой и факультетом. Науки в том смысле, в котором я интуитивно ее понимала, в университете не существовало. И где ее искать — было неясно.

В моем понимании «заниматься наукой» означало прежде всего выходить за границы академических кабинетов и делать реальные полевые исследования в самых отдаленных уголках страны или мира. По большому счету я никогда не ездила в экспедиции и имела скромный опыт полевого исследования в городе. Все мои представления о полевых исследованиях социологов сформировались благодаря услышанным от университетских преподавателей байкам и полушуточным историям о социологах Чикагской социологической школы. Еще в первой половине прошлого века эти бесстрашные ребята, а ныне классики социологии, погружались в самые закрытые и неприветливые уголки города для того, чтобы понять, как живут бездомные, гангстеры, хаслеры и прочие не всегда удобные и заметные обществу люди и группы людей.

В попытках преодолеть фрустрацию и разочарование, я то и дело пыталась как-то стать частью академического сообщества и получить возможность заниматься той самой наукой. Ко второму году обучения я сумела поучаствовать в исследовательском проекте по теме своей диссертации, но за пределами своего университета. По большому счету все, что требовалось для написания диссертации, у меня было. Но общее состояние фрустрации и разочарования по поводу того, как в российских университетах относятся к кандидатским диссертациям и степеням, подталкивало меня бросить все и попытаться закончить работу где-то в другом месте. В тот период я часто путешествовала с рюкзаком за пределами России, практиковала автостоп и другие недорогие способы путешествовать. К середине второго года в аспирантуре я купила билет в один конец и улетела на полгода в США.

Для моих родителей, особенно для папы, кандидатская диссертация всегда была крайне значимой — не в смысле символической ценности, но с точки зрения той квалификации, которую человек приобретает в процессе ее написания. Моя бабушка, папина мама, получила степень кандидата сельскохозяйственных наук. Ее путь к степени был очень тяжелым, но в результате она стала хорошим специалистом, ее карьера благодаря этому выстроилась крайне успешно. «Наличие степени, — говорил мне папа, — доказывает, что ты способна довести дело до конца, каким бы сложным оно ни было». И он был во многом прав. Я же пыталась сформулировать аргумент против диссертации, основываясь на понимании того, что такая степень — пустышка, просто сертификат. Но поскольку я сама не очень хорошо понимала, как вообще выглядит насто-

ящая наука, что является ее формальными и неформальными маркерами и почему меня разочаровало то, что происходило на моей кафедре, я не могла обстоятельно объяснить родителям свое нежелание защищаться — казалось бы, где еще искать науку, как не в университете. Потому вернувшись из Штатов и обсудив все с родителями, я все-таки решила попробовать еще раз и довести начатое дело до конца. Чуть меньше года оставалось для того, чтобы написать диссертацию. К началу сентября 2016 года я должна была представить черновик текста и, вероятно, каким-то образом решить другие организационные вопросы — например, опубликовать хотя бы две статьи из трех по своей теме в научных журналах.

Спустя всего пару месяцев после этого решения я наткнулась на объявление о наборе желающих на двухнедельную «полевую практику» в Лабораторию методологии социальных исследований. По окончании практики мне предложили там работать. Уже не раздумывая, я отложила аспирантские дела и с огромным энтузиазмом принялась за работу. Я жаждала научных открытий и приключений — именно это все в полном объеме сулила мне работа в лаборатории.

Сотрудники лаборатории³ — не больше шести человек включая руководителя Дмитрия Рогозина — занимались разными видами социальных исследований, но основная их специализация касалась полевой работы. Они были «полевыми интервьюерами», которые привыкли спать в избе на матрасах, топить печь дро-

3 Состав Лаборатории на апрель 2016 года: Дмитрий Рогозин, Владимир Картавцев, Надежда Галиева, Елена Вьюговская, Анна Ипатова, Ксения Мануильская; помимо меня в 2016 году ненадолго присоединились Екатерина Сухорученкова и Марина Вырская, а Владимир Картавцев вскоре уволился.

вами и проходить ежедневно от дома к дому километры пешком где-то в деревнях Архангельской области, чтобы провести как можно больше содержательных бесед с местными жителями на интересующие их исследовательские темы. Я с восхищением смотрела на своих новых коллег и старалась не упустить возможность поскорее включиться в какую-нибудь интересную полевую работу.

Ждать долго не пришлось, уже в мае на еженедельной планерке Rogozin спросил: «Кто хочет поехать в Башкирию?» Вопрос стоял именно так, никаких дополнительных деталей пока еще озвучено не было.

«Я поеду в Башкирию!» — чуть не выпрыгивая с места вздернула руку вверх я и после паузы смутилась: — «А что там надо делать?..»

Поехали мы с одним из сотрудников лаборатории, Владимиром Картавцевым, на три недели. Делать надо было следующее: собрать высланные ранее разные заводы анкеты, которые заполнялись рабочими вредных производств; провести экспертные интервью с менеджерами заводов на тему вредных условий труда для рабочих; поговорить уже лично с рабочими вредных производств в нескольких городах. Основная задача поездки заключалась в разговорах с самими рабочими. Помню, как мы с Владимиром сутками бродили по одному из небольших башкирских городов в поисках рабочих — по пустынным улицам, под жутким палящим солнцем рано наступившего лета.

Завершалась наша экспедиция в небольшом шахтерском поселке на юге Башкирии. Полевая работа там казалась мне настоящим погружением социолога в жизнь жителей отдаленного поселка — шахтеров и их семей. Мною двигал неумемный энтузиазм. Прожив

там около недели, я успела завести знакомства среди рабочих местных предприятий, немного освоиться. Каждое утро и каждый вечер я наблюдала в окно своей комнаты в съемной квартире, как заводской автобус забирает людей на смену. Мы ходили от дома к дому, разговаривали с жителями. Иногда мы приходили к кому-то домой, чтобы взять интервью, а нам навстречу выходили только маленькие дети, которые сообщали: «А папа/мама после ночной смены, он/она спит!» Я много думала над тем, каким образом должна быть организована жизнь, если ты рабочий завода. Как сильно она, должно быть, отличается от моей городской жизни и жизни всех моих знакомых.

К окончанию поездки во мне созрело желание устроиться на завод — стать рабочей, чтобы лучше понять людей, чья жизнь прежде была мне неведома. Я была готова остаться здесь, в этом шахтерском городке, устроиться в шахту, чтобы наконец почувствовать себя настоящей исследовательницей.

— Так в чем проблема, Ольга? — вполне буднично отреагировал Дмитрий. — Мы давно думаем о подобном проекте, но смельчаков не находилось!

На ближайшей планерке в Москве мы стали обдумывать, как такого рода проект можно осуществить. Коллеги сразу стали называть это «этнографией». Идеи возникали разные, но все они крутились вокруг моего трудоустройства на завод. Других желающих составить мне компанию в наших рядах так и не нашлось⁴.

4 Были идеи привлечь кого-то из числа людей вне академии, друзей или знакомых, готовых также устроиться на завод рабочими. Но поскольку вся затея действительно держалась только на голом энтузиазме, никаких понятных формальных рамок для проекта не было: ни сроков, ни финансирования, ни четкого понимания обязанностей и ожидаемых результатов — было сложно заинтересовать кого-то.

Тем временем лето было в разгаре, коллеги уехали кто куда. В еженедельных планерках был сделан перерыв. Единственное, к чему мы пришли по итогу обсуждений: для начала, в качестве пилотного этапа проекта, надо на пару недель устроиться на завод недалеко от Москвы. Без опыта работы в поле отправляться в одиночку в башкирскую шахту казалось по меньшей мере безрассудным. По нашему предварительному плану я устраиваюсь на абсолютно любой завод на рабочую позицию, получаю новую трудовую книжку⁵ с записью о рабочей специальности и затем увольняюсь — все в течение пары недель⁶. В результате «пилотный этап проекта» стал основным.

Моя работа на заводе началась в августе 2016 года. Тогда же я должна была дописывать черновик кандидатской диссертации и одновременно совершать огромное количество подготовительных действий для выхода на защиту в ближайшие полгода-год. Но кандидатская степень, как мне уже было совершенно понятно, не открывала двери в академическую науку, какой я ее видела. Уже в октябре меня отчислят из аспирантуры, а следующий год я проведу на заводе.

На момент начала проекта у меня была небольшая ставка от РАНХиГС, около двенадцати тысяч рублей в месяц. Помимо этого, включаясь в инициативный проект, я могла рассчитывать на будущую заводскую

5 В итоге у меня две трудовых книжки — одна «рабочая», другая «академическая», что никаким образом не противоречит российскому трудовому законодательству.

6 Включенное наблюдение на заводе начиналось как «скрытое». В отдельном разделе я буду говорить об этической стороне такого подхода, а также о том, возможно ли было провести похожее независимое научное исследование в частной организации, действуя через руководство завода или сообщая прямо на собеседовании о своем исследовательском интересе.

зарплату, а чуть позже, когда поле уже начнется, коллеги собирались подавать заявку на финансирование в Фонд поддержки социальных исследований «Хамовники»⁷. Но легко догадаться, что деньги меня интересовали в последнюю очередь — мною двигал энтузиазм исследователя-первооткрывателя. Сейчас я четко вижу такую закономерность, которую тогда чувствовала лишь интуитивно: чем ближе я была к работе на заводе, тем ближе — к науке. Но одновременно чем ближе я была к науке, тем дальше от академической жизни и интеллектуально-творческой среды, которая, как я прежде была уверена, эту науку формирует.

7 Фонд «Хамовники» поддержал проект в январе 2017-го, спустя пять месяцев после начала моей работы в поле.

2. Социальное исследование заводского труда начинается до завода

«Если начать сначала и представить мою жизнь огромным белым квадратом, то завод в прошлом августе был небольшим синим кругом где-то в центре этого квадрата. Открывая входную дверь на завод, я попадала в поле. Потом я знакомлюсь с Аней, она зовет меня на вечеринку, и мое поле выходит за границы заводских ворот. Форма синего круга трансформируется — из одной его стороны начинает расти клякса.

Потом я общаюсь с Катей, Машей, Ильей, Витей. С кем-то переписываюсь, с кем-то встречаюсь и гуляю по району. Кляксы разрастаются. Потом я знакомлю заводских коллег с моими друзьями вне завода. Синий цвет захватывает все больше белого пространства, включая в себя новые уголки моей повседневной жизни. Я приезжаю на тренировку — меня спрашивают о заводе. У меня соревнования — заводские друзья едут меня поддержать.

Мой квадрат больше не белый — он синий. Я больше не „вхожу“ и не „выхожу“, я живу в поле».

(Из полевых записей, 5 декабря 2017)

Профессию социального исследователя, на мой взгляд, сложно представить без полевой работы. Ведь как можно исследовать общество, не выходя из кабинета? Границы поля часто сложно очертить. Одна из моих коллег изучает женскую бездомность в городе, в котором живет сама. По большому счету, каждый раз, когда она встречает бездомную женщину (информантку), берет у нее интервью или прогуливается с ней по

парку — она в поле. Ровно также, как если информантка позвонит ей среди ночи и попросит помочь — она в поле. Но где заканчивается и начинается это поле? В моей истории с заводом мне долго казалось, будто границы поля — это заводские ворота. Оно начинается и заканчивается на заводе. Но это в корне неверно.

Поскольку в социальном исследовании многое зависит от личности самого исследователя — его/ее личного и профессионального опыта, взглядов, убеждений, навыков и так далее, то и поле в общем смысле начинается тогда, когда исследователь впервые начинает думать об «объекте» своего исследования. В моем случае оно началось в середине лета 2016-го, когда я стала предпринимать попытки трудоустроиться на завод. Но еще важнее для начала моего исследования были определение «объекта» исследования, его проблематизация и отказ от стереотипов о нем. Сейчас меня уже не удивляет то, что эти стереотипы — в данном случае относящиеся к рабочим, их труду и жизни — присущи даже опытным ученым. Но тогда я была уверена, что совершенно ничего не знаю и не имею предрассудков о рабочих, заводском труде и материальном производстве. Кроме того, я была уверена в своей нейтральности и даже, вероятно, объективности по отношению к полю. Конечно, моя самоуверенность была напрасной.

На разных сайтах по поиску работы я выложила резюме «разнорабочего» без указания магистерского диплома⁸. Последнее, как мне казалось, могло

8 Училась я в рамках болонской системы, как и многие в России, поступившие после 2007 года. Таким образом я сначала стала бакалавром социологии, потом магистром социологии, и имела два диплома о высшем образовании по каждой из ступеней. Таскать их оба на собеседования мне казалось неуместным, поэтому я сообщала о наличии высшего образования, но показывала только диплом бакалавра. Что касается аспирантуры, то о ней я и вовсе забыла.

смутить работодателя. В качестве трудового опыта я упомянула лишь те подработки, которые то и дело брала в студенчестве. В попытках быть максимально честной исходя из обстоятельств, я всегда указывала знание английского языка. Владение иностранным языком, по моему убеждению, было диковинным навыком в заводской среде, поэтому я переживала, что потом это неожиданно выяснится и, соответственно, вызовет подозрения. Более того, стремясь продемонстрировать в резюме свою способность к физической работе, я добавляла отдельный абзац об опыте волонтерства на калифорнийских фермах, где была годом раньше и занималась, например, компостированием авокадовых деревьев.

В процессе поиска работы я пыталась по максимуму избежать ошибок, чтобы никто вдруг не усомнился в моем желании быть рабочей. Эти возможные «ошибки», которых я так тщательно избегала, и были воплощением тех самых стереотипов об «объекте» исследования. Например, приезжая на собеседования, я оставляла машину подальше, считая, что молодая незамужняя девушка на машине, желающая устроиться на рабочую специальность, вызовет подозрения. Я прятала свой пятый iPhone поглубже в карман. На тот момент уже были модели новее, однако я почему-то беспокоилась, что в такой ситуации он будет выглядеть неуместно. Вместо новых кроссовок Nike Air Max я надевала старые, одежду для собеседования подбирала невзрачную и так далее. При этом я сообщала в резюме и на собеседовании об опыте работы на ферме в Соединенных Штатах — тут я была твердо уверена: факты из биографии не выкинешь, врать по поводу своего прошлого нельзя. Вероятно, маги-

стерский диплом казался мне менее значительным биографическим фактом, нежели волонтерство на авокадовой ферме⁹. Впоследствии осмысление подготовительных действий позволило мне глубже понять мои стереотипы и предрассудки. Но было еще кое-что: стереотипы и предрассудки, которые транслировали менеджеры по персоналу, с которыми я общалась на собеседованиях.

Тем летом у моих родителей в Подмоскowie гостила бабушка, мамина мама. Время от времени я заезжала к родным пообедать или выпить чаю. Родители и бабушка знали, что я пытаюсь трудоустроиться на завод, и мы то и дело затрагивали тему производственного труда. Так я узнала, что папа и мама успели поработать на заводах еще до поступления в вузы. Маму в вуз направил именно завод. Она с большим увлечением рассказывала о времени, проведенном на предприятии. Бабушка проработала на заводе около сорока лет — двадцать из них на вредном производстве. Удивительно, но никто и никогда не скрывал от меня этих фактов, просто я никогда не обращала на них ни малейшего внимания — завод и индустриальный труд казались вполне естественной и не требующей особого внимания частью их советского опыта. Я никогда прежде не рефлексировала об этом, не задумывалась и не спрашивала. Но теперь за чаем происходили невероятные путешествия по воспоминаниям моих близких. В некотором смысле именно

⁹ Моя вопиющая непоследовательность в данном вопросе слишком очевидна, чтобы не обратить на нее внимание. Но на тот момент я не имела никакого обоснованного представления о том, на что будут ориентироваться менеджеры по персоналу, рассматривая мою кандидатуру. В такой ситуации я могла лишь опираться на собственную интуицию, глядя на ситуацию сквозь призму еще не осмысленных предрассудков о рабочей среде.

эти разговоры побудили меня отметить и проблематизировать мое пристрастное отношение к «объекту» исследования.

Первое собеседование случилось на заводе по производству сосисок. Оказавшись в холле завода, я поняла, что работать там не смогу — запах был чрезвычайно навязчивым даже у входа, что же тогда будет в цехе? В отделе кадров мне сообщили, что рабочая позиция уже закрыта, осталась позиция уборщицы в фирменном магазине. Тем не менее я решила пройти собеседование, чтобы понять, какие вопросы мне могут задать.

Менеджеры по персоналу рассмотрели мое резюме получше и буквально взялись за голову:

— О боже, ну какая уборщица! У вас высшее образование, английский, Штаты! — обратились они ко мне и затем с заботой в голосе добавили: — Смотрите, у нас есть позиция помощника менеджера по закупкам! Начальная ставка пятьдесят тысяч рублей, после испытательного — до семидесяти.

Становиться менеджером по закупкам я не собиралась, но и уйти просто так мне было уже неловко. Я начала убеждать менеджеров, что хочу быть уборщицей. Мне показалось, что им стало меня искренне жаль. Скорее всего, они решили, что я попала в сложную жизненную ситуацию, потеряла веру в себя, и именно это привело меня на завод. Когда я вышла из кабинета, меня догнала одна из менеджеров по персоналу — я запомнила приятный цветочный аромат ее духов, настойчиво пробивающийся сквозь стену специфического запаха сырого мяса.

— Вот тут моя визитка, позвоните мне, если вам понадобится помощь!

Я так и не поняла, какую помощь она готова была мне оказать, и в некотором замешательстве побрела к машине.

22 июня 2016 года я пришла на собеседование на кондитерскую фабрику Iriski в Ивановском районе Московской области — на позицию «укладчик-упаковщик». Собеседований на фабрике было два: с менеджером по персоналу и с начальником производства. Собеседование с менеджером по персоналу проходило несколько напряженно. Она долго рассматривала заполненную мной анкету. Казалось, ее смущает моя кандидатура:

— Я не понимаю, зачем вам это? Мы ищем рабочий персонал, который будет стабильно работать. Если вы попробовать — то вы нам не подходите.

Прежде чем оказаться в этой светлой белой переговорной один на один с менеджером, я около часа просидела в холле и уже успела решить для себя, что работа на этой фабрике мне подходит. Удобное местоположение — я готова была переехать сюда и уже нашла несколько вариантов жилья для аренды, приятный зеленый район, само предприятие чистое, никакого запаха сырого мяса. Оставалось только убедить менеджера по персоналу в том, что меня стоило принять на работу, и я назвала три причины: «хочу постигать профессию рабочего», «продвигаться по карьерной лестнице» и «работать с механизмами». Не знаю, насколько убедительно прозвучали мои слова, скорее мое выражение лица и общий эмоциональный порыв несколько рассеяли сомнения менеджера, и меня отправили на собеседование с начальником производства.

На тот момент я не была уверена, что проработаю там долго, и даже не столько потому, что мы с колле-

гами по лаборатории так решили на планерке. Я переживала, вольюсь ли в коллектив, справлюсь ли с нагрузкой и обязанностями. Но желание работать в цехе, о котором я не имела никакого представления, энтузиазм и авантюризм, видимо, отражались у меня на лице.

Собеседование с начальником производства состоялось через пару часов. Мы вдвоем сидели все в той же переговорной, где прежде я беседовала с менеджером по персоналу. Ухоженная женщина в белоснежной производственной форме сливалась со стенами этой переговорной, выделялись лишь ее ярко-красные губы и большие черные глаза. Она широко улыбалась — как будто искренне была рада моему желанию устроиться упаковщицей на фабрику. Судя по всему, начальница производства очень ценила образование — она первая из всех моих собеседников на заводах за последние пару недель обрадовалась тому, что оно у меня высшее. Она много расспрашивала о моем образовании, об интересе к заводу, о готовности продвигаться по карьерной лестнице. Я же демонстрировала искренний интерес к работе на производственном оборудовании и выражала разочарование тем, что не получила технического образования. В заключение нашей беседы начальница производства сообщила мне об успешном прохождении собеседования и пообещала рекомендовать в тот цех, где больше работы с механизмами. Им оказался цех упаковки ирисок. Я прошла медицинское обследование за счет компании, и мне выдали медицинскую книжку. Спустя неделю я вышла в свою первую рабочую смену.

На мой взгляд, стереотипы, которые транслировали менеджеры, и те, что я сама в себе обнаружила, касались не только рабочей среды, но также людей

с интеллектуальным бэкграундом. Например, наличие образования действительно не всегда было плюсом, как и общий уровень моей квалификации — менеджеры по персоналу считали, что я ненадежный, непостоянный сотрудник. Вероятно, если человек из интеллектуально-творческой среды действительно пойдет искать работу на заводе, он столкнется с непониманием и недоверием со стороны менеджеров завода. Если честно рассказать о своем образовании и профессиональном опыте, шансы получить работу будут гораздо ниже.

3. Ритмы и режимы заводского и исследовательского труда

«Хотите посмотреть на жизнь глазами рабочего? Попробуйте отпахать неделю в ночную смену, по восемь часов на ногах. Тащить тяжелые лотки с чем-то, укладывать что-то куда-то вручную. А потом спать урывками, есть без аппетита, открывать книгу и осознавать свою беспомощность перед лицом любой формы интеллектуального досуга. Прокрастинация, хандра — все от излишка свободного времени и праздного образа жизни. Пока ты физически способен поднять ноутбук со стола — нет оправданий твоей бездеятельности. Теперь я отлично понимаю, почему в конце недели рука рабочего тянется к бутылке пива, почему „книгам, театрам, философским беседам“ предпочитают сериалы про ментов и онлайн-игры в „Одноклассниках“. Нет сил даже открыть крышку ноутбука».

(Из полевых записей, 28 января 2017)

В шахтерском городке на юге Башкирии, где я оказалась незадолго до трудоустройства на фабрику, одним из распространенных режимов работы был график «четыре через два» в три смены. Сначала работаешь в шахте четыре дня в ночь по восемь часов, после чего один отсыпной и один выходной; дальше четыре дня выходишь в смену во второй половине дня, после чего — два выходных; затем — четыре дня в первой половине, два выходных. Дальше

опять в ночную смену, и все по кругу. Такой график шахтеры называли «прощай, молодость».

Моя бабушка отработала пару десятков лет на вредном и опасном производстве — они делали порох, — в похожем режиме. Только она работала по шесть часов в четыре смены. Бабушка говорила, что ей, напротив, было удобно — смены меняются, появляется возможность успевать с разными делами. Поражало то, как просто моя бабушка, воспитывавшая одна двоих детей, говорила о работе на заводе: было сложно, иногда страшно (опасное производство), но в целом проблем особых не было¹⁰.

Для меня же, работавшей на конфетной фабрике, подобный график и заводской опыт в целом оказались ошеломляюще тяжелыми и с точки зрения физической нагрузки, и с точки зрения темпоральной организации труда и жизни. Неделя в ночную смену давалась сложнее всего. Я часто чувствовала себя уставшей, часто мне было сложно заставить себя заниматься исследовательской работой в перерывах между заводскими сменами. Возможно, сыграло роль еще и то, что прежде я ни разу в своей жизни не работала по четкому графику.

«Исследовательская работа в перерывах между заводскими сменами» на практике была заполнением «полевого дневника»¹¹. Заполнение дневника иной раз отнимает больше времени, чем само наблюдение.

¹⁰ Данный пример касается исключительно телесного опыта работы на предприятии по указанному графику. Сложно и не имеет смысла в данном контексте сравнивать другие аспекты труда на предприятии в советский период и в нынешней России.

¹¹ Исследователь каждый день полевой работы подробно и скрупулезно записывает в дневник все свои наблюдения — от беспристрастных подробных описаний увиденного до субъективных впечатлений и переживаний.

Но периодически после двенадцати или восьмичасовой рабочей смены на заводе моих сил хватало лишь на пару часов работы с дневником. Остальное вспоминалось и дописывалось уже после отдыха.

По большому счету я работала в две «смены» — сначала как рабочий, потом как исследователь, и всегда была «на работе»: поле не заканчивалось за заводскими воротами, но захватывало всю мою повседневность. Мне понадобилось немало времени, чтобы понять и принять это свое главное отличие от других рабочих на заводе. Мне приходилось периодически слышать от самих рабочих или от друзей и близких, которые не знакомы с трудом исследователя, но знакомы с трудом на заводе, что в моем опыте производственного труда нет ничего необычного: «Люди годами работают на заводах, и ничего, а ты год отработала и как будто геройство какое-то совершила». И я соглашалась — действительно, нет ничего выдающегося в моем опыте производственного труда, за исключением того, что я одновременно работала и на фабрике, и в академии¹².

¹² Марьям Глансманн, автор книги «Женщины на линии», написанной на основе ее этнографического исследования на крупном британском заводе автомобильных комплектующих в 1977–1978 гг., пишет об опыте своего исследования: «Мой опыт работы был таким же, как и у всех других женщин на фабрике, и во многом это повлияло на мою частную жизнь; работа на фабрике была средством к существованию для меня, как и для них, но кроме того я наблюдал за тем, что происходило вокруг, в то время, как у них не было острой необходимости в этом». Сказанные Глансманн слова актуальны для моего исследования: в течение года на фабрике именно эта работа была для меня основным источником дохода (я тем не менее имела некоторые существенные привилегии: во-первых, я все-таки имела небольшую ставку в лаборатории, которая оказывалась существенным подспорьем для меня, и позволяла платить за аренду жилья без захвата основной зарплаты, но также был момент, когда я пару месяцев ее не получала и тогда я могла в полной мере считать себя рядовой рабочей, полагаясь только на зарплату от фабрики; во-вторых, я понимала, что у проекта есть какое-то финансирование, и знала, что какие-то деньги я получу после завершения полевой работы).

Все это время мы встречались с коллегами по проекту примерно раз в две недели. Я часто приезжала на машине, поскольку мне не хотелось тратить силы и время на электрички и метро. Но иногда я отправлялась на встречу с коллегами на электричке. В один из таких дней в пригородной электричке я оказалась около одиннадцати утра. Мой сон после ночной смены длился всего пару часов, глаза покраснели и слезились. С трудом удавалось сконцентрироваться на своих мыслях, потому я просто смотрела в окно на пробегающие мимо деревья и дома, и неспешно хлебала кофе с кардамоном из термокружки. Дело в том, что из-за этого кофе я едва не спалила свое жилище пару часов назад. Все было так: я проснулась по будильнику и поставила турку на плитку, засыпала в турку молотый кофе, и пошла умываться. Спустя минуты три до меня долетел резкий запах кофе — хм, подумала я, как быстро сварился. Неспешно направилась к плитке, заглянуть под крышку турки, а там на сухом днище посуды подгорает кофейный порошок. И тут я с удивлением обнаружила, что вся моя комната в густом дыму. Чудом не сработала пожарная сигнализация. Я сполоснула турку, открыла дверь для проветривания, повторно водрузила на плитку турку с новым кофе, уже не забыв добавить воды, и решила за руль не садиться — мало ли, и там чего-то не замечу. Коллеги же на встречах всегда с пониманием относились к моему отрешенному, уставшему виду, многого от меня не требовали. Часто я заставляла коллег посреди обсуждений других проектов лаборатории, в которых они были заняты постоянно и без перерыва, ровно также, как я была занята на заводе.

Безусловно на качество выполнения мной «исследовательской работы» накладывали отпечаток ритмы труда на заводе. Первые шесть месяцев моей работы на фабрике цех упаковки ирисок работал по такому графику, который шахтеры называли «прощай молодость» — но не четыре, а пять дней через два по восемь часов и в три смены. Выходными стабильно были суббота и воскресенье. Следующие шесть месяцев мы работали по графику два через два по двенадцать часов в две смены: два дня выходили в ночь, дальше один день отсыпной, другой день выходной, затем два раза выходили в день и дальше у нас было два выходных.

Работа на заводе накладывала отпечаток не только на мою исследовательскую деятельность, но также на мое здоровье. Периодически я болела простудными заболеваниями — существенно чаще и сильнее, чем прежде (за год работы я трижды была на больничном, в сумме около пяти недель). Помимо этого около десяти раз за год я брала отгулы, два раза — оплачиваемый отпуск по пять дней (для занятий личными делами). Один раз в середине поля я взяла отпуск за свой счет на целый месяц¹³. Это случилось в марте, после

¹³ Все эти пропуски рабочих смен я согласовывала с руководством цеха. Такое в некотором роде лояльное отношение руководства к графику не являлось общепринятым: я сталкивалась с ситуациями, когда коллегам не давали отгул или отпуск, аргументируя это нехваткой кадров. Отказ или разрешение во многом зависели от личных взаимоотношений работника с руководителем. Однажды и у меня случилась конфликтная ситуация с начальником цеха — это был наш новый начальник, которого перевели из другого цеха буквально накануне моего увольнения. Я попросила у него отгул, но он отказал: грубо и довольно высокомерно указал мне на то, что я должна выходить на работу согласно графику, и его совершенно не волнуют мои личные проблемы. Меня эта ситуация расстроила буквально до слез, и я пошла напрямую к начальнику фабрики. Я уже была знакома с ним — несколько месяцев назад сообщила ему о том, что занимаюсь исследовательской деятельностью. Он тут же пообещал разобраться, и вскоре начальник цеха подписал мое

того как мне стало крайне сложно работать на заводе — физически и морально. В этот «отпускной» месяц я много работала с полевым материалом и съездила с коллегами по лаборатории в экспедицию.

С самого начала меня прикрепили к конкретной смене и конкретному участку, где я и оставалась весь год¹⁴. Первые три месяца я работала упаковщицей 1 разряда, последующие девять месяцев — оператором упаковки 1 разряда. Мне повезло: я вышла на работу именно тогда, когда на Нину, старшую смены, повесили дополнительные административные и организационные задачи, хотя прямых обязанностей оператора с нее не сняли. У нее практически не находилось времени и сил стоять за оборудованием, а свободных рук для этой работы не было. Так что меня сразу поставили на ее машину и начали готовить к экзамену на оператора упаковки.

Позиция упаковщицы¹⁵ предполагала разнородную работу, иногда монотонную (переборка брака, ручная укладка конфет в коробки или выставление коробок

заявление. (О неформальных взаимоотношениях на производстве можно почитать, например, в этих работах: *Клеман К.* Неформальные практики российских рабочих // Социологические исследования. 2003. № 5. С. 62-72; *Алашеев С.* Неформальные отношения в процессе производства: «взгляд изнутри» // Социологические исследования. 1995. № 2. С. 12-19).

14 Следующая часть этого раздела отчасти повторяет то, что уже было опубликовано мною ранее в статье: *Пинчук О.* «Нестандартные» условия труда женщин на производстве: опыт включенного наблюдения // ИНТЕР. 2018. Том 10. № 15. С. 24-40.

15 Как мне удалось понять в процессе наблюдения и общения с коллегами по заводу, почти всех, кто приходил трудоустроиваться на фабрику, сначала оформляли упаковщицами (женщинами) и комплектовщицами (мужчинами). Получить сразу должность оператора могли только те, кто уже имел опыт работы оператором на похожем оборудовании. Упаковщицы и комплектовщицы имели возможность подготовиться и сдать квалификационный экзамен на должность оператора. Экзамен проходил по стандартной схеме: надо было ответить по билетам перед комиссией из ключевых руководителей производственно-го подразделения.

с конфетами на конвейер), иногда тяжелую физически (ручное засыпание конфет в бункеры машин лотками по шесть-десять кг), иногда требующую расторопности и быстрой реакции (выкладка конфет на подвижную ленту для последующей автоматической упаковки). Когда меня оформляли на эту должность, менеджер по персоналу сообщила, что упаковщица никогда не занимается одной и той же работой всю смену: каждые три часа ее позиция относительно конвейера меняется. Но вскоре оказалось, что конвейера в цехе нет. Чаще всего упаковщица занимается одной и той же работой всю смену.

Поскольку практически с первых дней меня поставили за конкретную машину как оператора упаковки (но под бдительным присмотром Нины), я не так часто выполняла обязанности упаковщицы. После сдачи квалификационного экзамена я стала, как и другие операторы, самостоятельно работать на разных машинах нашего участка. С точки зрения содержания труда интереснее работать оператором на оборудовании, но заниматься наблюдением лучше в роли упаковщицы — так мне удавалось больше общаться с разными людьми (упаковщицы почти никогда не работают в одиночку: либо в группе с другими упаковщиками, либо помогают операторам). То есть в роли упаковщицы я была куда более мобильна и включена в коллектив.

Большую часть времени оператор упаковки проводит у своей машины и имеет возможность общаться с коллегами только во время перерывов. На перерывы в моей смене было принято ходить одними и теми же составами в два захода, то есть и тогда я имела дело практически всегда с одними и теми же людьми, самыми близкими коллегами, которые помогали мне

адаптироваться к новой работе и понять неформальные правила, по которым живет цех. Они же первыми узнали о моих исследовательских интересах.

Общение с другими рабочими моей бригады, а также с рабочими из других смен и цехов, происходило в курилке и в столовой. Иногда рабочие из других смен выходили к нам на подработку, иногда я подвозила кого-то домой после смены. Редко можно было предугадать, с кем и о чем состоится разговор. Я, в свою очередь, не стремилась придать разговорам форму исследовательского интервью. В итоге все собранные мной материалы базируются на личном опыте, наблюдениях за организацией труда на производстве и спонтанных беседах с коллегами.

Больше всего разговоров происходило в курилке. Это небольшая комната без вытяжек, с металлическими лавками и урнами, с окном, выходящим на складские помещения. Первый месяц я так или иначе захаживала в курилку, но находиться в ней было тяжело из-за дыма. Мы в шутку называли походы в курилку «никотиновыми ваннами», поскольку дым заполнял все помещение и иногда нельзя было разглядеть лица находящихся рядом людей. Дышать было невозможно, да и курила я больше для виду¹⁶. Важно еще и то, что в бригаде ко мне сразу стали относиться как к самой маленькой — несмотря на то, что мне исполнилось двадцать шесть лет в первый месяц работы, я была младше остальных,

16 Работа исследователя не основана на обмане или введении в заблуждение. Тем не менее иногда для того, чтобы лучше понять информантов, имеет смысл делать тоже самое, что делают и они. Границы и ограничения каждый исследователь очерчивает себе самостоятельно. В своем поле время от времени я пренебрегала своими желаниями или нежеланиями, своим здоровьем для того, чтобы общаться с коллегами по заводу, или для того, чтобы самой, через собственный опыт, лучше понять перспективу рабочих.



Фабричная курилка





Вид из окна фабричной курилки

да и внешне мне давали не больше двадцати с небольшим. Однажды кто-то в курилке сказал мне: «Ты еще маленькая курить! А ну шуруй отсюда!» Это была шутка, но старшие коллеги обратили на нее внимание и действительно стали несколько осуждать мои походы в курилку. Хотя, конечно, само курение меня интересовало меньше всего, значение имели лишь походы в курилку: только там можно было услышать такое количество анекдотов, баек, новостей и споров или просто передохнуть во время рабочей смены.

Как исследовательница в поле я имела полную автономию для принятия решений о своих действиях — отгулы, больничные или походы в курилку. Но мы постоянно обсуждали с коллегами по проекту, что мне следовало бы сделать, как было бы лучше поступить. Когда по прошествии нескольких месяцев я сказала, что не буду ходить в курилку, они приняли это сообщение с пониманием, но все же заметили, что для большей вовлеченности в рабочую среду в курилку лучше ходить, а кто-то из коллег даже заметил без претензий и намеков, что ради общего дела можно и потерпеть. Тем не менее окончательное решение оставалось за мной, а коллеги чем дальше, тем чаще предлагали мне уволиться и завершить полевой этап, замечая, какие изменения во мне происходят на фоне фабричного труда. Основной проблемой, которая заботила всех — и коллег по проекту, и моих близких, — было здоровье. Частые болезни, потеря в весе — все это заставляло их волноваться. Кроме этого коллеги замечали, что из-за работы на фабрике я не могу участвовать в других проектах лаборатории, мне с трудом дается написание текстов помимо полевого дневника, с трудом удается находить время для встреч с ними.

Почти с самого начала я помогала старшей смены с бумажной работой, выполняла разнообразные операции на стационарном компьютере в цехе. Спустя восемь месяцев на фабрике старший оператор смены стала обучать меня своим обязанностям — организации работы внутри бригады, управлению коммуникацией с другими цехами и участками, а также с начальством. Меня перестали постоянно закреплять за определенной машиной — теперь я перемещалась по всему производству с кипой документов и набором организационных задач, которые надо решить. Периодически исполняя роль помощника старшего оператора (и один полный рабочий день заменяя ее), я смогла посмотреть на то, как организовано производство, чуть шире.

До трудоустройства я жила достаточно далеко от Ивановского района, но вскоре переехала ближе, чтобы максимально сократить время в пути до фабрики. Я сняла небольшую прямоугольную комнату-студию в большом коттедже, полностью сдававшегося в аренду. В этом коттедже было три этажа, один из них цокольный, на котором я и жила. Со мной на этаже жили рабочие соседних заводов, стоимость аренды здесь была наиболее приемлемой — около пятнадцати тысяч в месяц. У нас был общий туалет и душ. На первом и втором этажах располагались полноценные квартиры. Чем выше этаж, тем комфортнее условия жизни. Когда я прожила там больше полугода, в отдельную просторную квартиру на втором этаже въехал топ-менеджер моей фабрики. Тогда я уже пыталась наладить контакты с менеджментом фабрики — взять у них интервью для проекта, — так что он краем уха обо мне слышал. В неформальной

обстановке на балконе второго этажа мы проговорили много часов, обсуждая фабрику, труд рабочих, социальные исследования и много других тем.

На работу я добиралась на машине, дорога занимала около восьми минут. Мимо моего коттеджа ходил фабричный автобус, но я так и не смогла пересилить себя и пересесть на корпоративный транспорт. Полевая работа давалась мне действительно нелегко: я очень уставала физически и эмоционально, поэтому ждать до или после смены автобус, а потом неспешно преодолевать на нем долгие пять километров было мне не по силам. Чтобы ухватить лишние минуты сна, я нередко просыпалась перед самым выходом, быстро одевалась, бежала вверх по лестнице, прыгала в машину и летела на фабрику. В большинстве случаев я приезжала в одно время с коллегами, успевала поймать их в курилке на улице, а затем мы вместе отправлялись в раздевалку. Для исследователя потакание своей изнеженности — не самое достойное дело. В идеале мне надо было жить в заводском общежитии и ездить на корпоративном автобусе. Но, полагаю, вряд ли в таком случае, меня — рабочей и в то же время исследовательницы — хватило бы на год.



Дом, в котором я снимала жилье



Комната, в которой я жила

4. Работа с полевым материалом

«Когда я читаю свой полевой дневник, я будто наяву слышу характерный стук упаковочной машины на общем фоне цеховского шума и голосов коллег. Я чувствую кисло-сладковатый запах цеха, ощущаю давящую резинку одноразовой шапочки на голове. До сих пор, спустя восемь месяцев после выхода из поля, я очень хорошо помню все, что со мной происходило на заводе, буквально в малейших деталях. Помню лица всех, с кем хотя бы раз разговаривала. Помню их истории, иногда вплоть до конкретных фраз. Когда я читаю свой полевой дневник, я возвращаюсь обратно на завод, в то место, в то время и в те обстоятельства».

(Из полевых записей, 9 апреля 2018)

Полевой дневник исследователя, по большому счету, — это основа всей исследовательской работы, когда речь идет об этнографии. Память почти всегда искажает факты, восприятие и даже впечатления. Несмотря на то, что я до сих пор достаточно хорошо помню коллег по заводу, работу на оборудовании и различные ситуации, именно обращение к дневнику позволяет мне продолжать работу над темой все эти годы.

Полевой дневник пишется исследователем для самого себя, он не предназначен для того, чтобы его читал кто-то другой. Именно такое прямое письмо для самого себя, «без купюр» и оглядки на удобоваримость, корректность и красоту текста позволяет исследователю откровенно фиксировать все, что проис-

ходит вокруг и внутри него. В нашем коллективе было решено, что полевой дневник я стану вести открыто, чтобы все участники исследовательской группы могли его читать. Нам казалось, что это хорошее решение — раз в поле только я, другие тоже могут быть в поле, но опосредованно, через мои записи. Мы довольно быстро столкнулись с двумя проблемами. Во-первых, я вскоре поняла, что о многом писать открыто даже для коллег не готова, это противоречит моим этическим представлениям. Во-вторых, у коллег едва хватало времени на чтение моих дневников. Они настолько были загружены на других проектах, что часто просматривали по диагонали записи, а большую часть информации получали из моих рассказов на встречах.

С самого начала работы на фабрике я старалась фиксировать свои наблюдения подробно и емко — печатала полотна текста в полевом дневнике после смены на заводе; набирала короткие заметки в телефоне на перерывах, в курилке и иногда в цехе; наговаривала на диктофон по дороге со смены; записывала отдельные фразы или идеи от руки на отрывках упаковочного картона или на обороте какого-то цеховского документа. Старалась фиксировать прямую речь — выражения, формулировки, дословно диалоги. Текст нередко оказывался обрывистым, а некоторые диалоги и фразы — вырванными из контекста. Иногда, перечитывая дневник, я наталкиваюсь на одинокие фразы и предложения, как правило собственного авторства, написанные, вероятно в эмоциональном порыве, вроде “На заводе работать надо!” Мне меньше всего хотелось исказить своим восприятием и своей неидеальной памятью слова моих фабричных коллег. Напротив, я стремилась понять, как они воспринима-

ют свой труд и свою жизнь, понять из их перспективы, а не сконструировать при помощи превратной или утрированной передачи их слов. Поэтому я старалась записывать буквально все, даже тогда, когда не было сил как следует формулировать текст. На момент окончания работы на заводе разного рода фактуры у меня набрались сотни печатных листов и несколько внушительных стопок бумажных материалов, исписанных кривым быстрым почерком. К тексту прибавлялись личные фотографии с завода — документы, антураж, коллеги и так далее¹⁷, а также несколько диктофонных записей цеховского шума. Все эти материалы позволяют даже спустя время «возвращаться» на завод в своих воспоминаниях, четко и в подробностях восстанавливая происходившее там.

Где-то во второй половине полевого этапа нам потребовались какие-то записи для отчета фонду. В нашем коллективе в лаборатории вообще с большой симпатией относились к малым формам. Дмитрий Rogozin часто придумывал разного рода текстовые форматы, и ему же принадлежала идея писать тексты объемом по сто слов: за основу бралась ситуация из поля, мысль информанта, прямая речь, собственное впечатление — и в художественной манере все это описывалось в ста словах. За неделю я написала множество коротких зарисовок о работе на фабрике на основе полевых записей:

«Привезли как-то некачественную упаковку, и всех перевели на эту бумагу: где-то она не запаивает, где-то еще что, короче, пять машин у нас стояло. В 10 ча-

¹⁷ Эти фотографии, как и прочие материалы с завода, будь то мои записи или какие-то документы, никогда не показывались сторонним лицам. Они являются моим персональным закрытым архивом.

сов в первую смену я остановила машину, выключила конфеты, все, прогнала их, жду механиков. Идет наш гендир: “Как дела?” Я говорю: “Плохо!” Он говорит: “Что случилось?” Говорю: “Вот бумага! Из-за бумаги вот такая хрень! Я не могу работать — конфеты открытые идут!” Знаешь, что он мне ответил? “Надо проявить терпение!” Терпение! Проявить! Он бы сам встал на машину и поработал бы в таких условиях, когда у тебя конфеты не спаиваются, все застревает, машина ломается! Нервы одни! Терпение!» (6 октября 2016)

«Задолбали они! Ходят как стадо тюленей! Брак разбирать — все вместе, в столовую — кучей. Я так не привыкла, мне неинтересно с ними, почему я должна? У меня свои занятия есть: с одним поболтать, с другим, в курилку сходить, в туалет. Я знаю, что мне надо сделать, и рассчитываю время. Ну и что, что мы бригада? Как помочь во время работы, когда машина плохо идет или конфетами заваливает, так никто не подойдет! А как стадом на перерывы ходить, сразу — “мы коллектив!” Сплоченность ведь не в бабских разговорах за обедом проявляется, а во взаимовыручке, поддержке и помощи! Не той помощи, о которой умолять надо, а искренней!» (14 февраля 2017)

После работы над такими зарисовками меня стали посещать идеи написать роман — прозаическое произведение, образы и ситуации для которого были бы почерпнуты из полевых материалов. Первые мысли о художественном произведении про фабрику появились даже не у меня, а у коллег по бригаде. Как-то после смены, в раздевалке, уже имея общее представление о том, чем я занимаюсь помимо фабрики, они принялись шутить:

«— Напиши книгу какую-нибудь... Художественную! Детектив! Все читать будем, в холле фабрики презентацию сделаешь, будем к тебе за автографом ходить!

— Она, наверное, про линию ирисок пишет! Сейчас поработает немного и напишет книгу!» (16 сентября 2016)

Кроме того, в процессе работы я была настолько переполнена впечатлениями от происходящего, что время от времени ощущала потребность вложить все это в художественный текст. В одной из полевых записей я об этом прямо заявляю:

«Вчера в самом разгаре противостояния изношенным механизмам, механикам, самой себе, решила написать заводскую повесть. Назову ее так: “Конфеты или нервы. Один день из жизни оператора упаковки”. Тянет скорее на заголовок журнальной статейки, но у меня будет повесть». (11 апреля 2017)

Коллеги по лаборатории поддерживали мое стремление к писательству, но настаивали, что сначала хорошо бы написать более академическую книжку в стилистике «коллаборативной автоэтнографии¹⁸» со всей ее неконсистентностью, многоголосицей и так далее.

18 Автоэтнография — это исследовательская практика, основанная на ключевых принципах метода этнографии (то есть на подробной, всесторонней, детальной репрезентации исследуемой реальности), но добавляется “тщательное и скрупулезное изучение собственного мира исследователя” (подробнее можно почитать здесь на русском: Готлиб, А. С. (2004). Автоэтнография (разговор с самой собой в двух регистрах). Социология: методология, методы и математическое моделирование. Социология: 4М, 19, С. 5-31; и здесь на английском: Ellis C., Borchner A.P. Autoethnography, Personal Narrative, Reflexivity // Handbook of Qualitative Research / Ed. by N. Denzin, Y. Lincoln. Thousand Oaks, CA: Sage, 1994).

Такой формат (с приставкой «авто–») подразумевает не только наблюдение изучаемой реальности, но и ее осмысление через обращение к личному опыту. При этом стиль текста может быть вполне художественным с использованием любых текстуальных форм. В нашем варианте это означало, что не только я обращаюсь к опыту личных переживаний. Коллеги, которые не были в поле, но слышали мои рассказы и читали мои тексты, в процессе осмысления и интерпретаций данных исследования, должны были ровно также как я «препарировать» себя, рефлексировать суть и основу своих идей и своих переживаний. Проблема такого подхода заключалась в том, что переживаний и опыта, связанных с трудом на фабрике, в нашем коллективе не было практически ни у кого, кроме меня.

В то время я с увлечением читала тексты автоэтнографов Кэролин Эллис, Тонни Адамса и Артура Бочнера. Меня восхищало то, как открыто они пишут о сложностях и проблемах, возникающих во время исследования — как личного, так и методологического характера. Благодаря подобного рода размышлениям об автоэтнографии мне удавалось осознать какие-то внутренние переживания и даже страхи, которые я загоняла глубоко внутрь, поскольку считала, что как исследовательница не имею права поддаваться им. Ровно также на поверхность вылезали важные для понимания моей позиции в поле впечатления и ощущения, за которые мне попросту было стыдно — а во многом стыдно оказалось признаться даже самой себе. Много раз, когда я записывала в полевой дневник что-то личное, смущенно искала синонимы, чтобы все описанное выглядело более сдержанно. Несколько месяцев мне понадобилось для того, чтобы при-

знаться себе и коллегам по лаборатории в том, как тяжело мне было на заводе в первый день (и в своем тогдашнем желании напиться). Только спустя несколько лет я смогла увереннее (и теперь уже с самоиронией) говорить о том, что мне действительно было тяжело в этом поле. Прежде я была уверена, что признание в таких чувствах выставит меня слабохарактерным непрофессионалом.

«Утром после ночной смены еле поползла до кровати. Такого не бывало с самых времен пятнадцатидневки. Заснула как младенец, проспала аж до трех часов дня. Опять чувствую усталость и недееспособность. Я порываюсь взять больничный, уйти в отпуск, бежать отсюда куда глаза глядят. На физическую похурость накладывается душевная унылость, психологическая удрученность. Хочется просто сесть и читать... Просто сесть и писать... Просто сесть и думать! Хочется отложить все дела и тренировать свой мозг. Тренировать свое тело — параллельно. Это тот режим, в котором мне комфортно работать и жить. Но завод диктует свои правила. Я живу в его режиме». (6 июня 2017)

Я долго не могла понять, за чем в большей степени мне следует наблюдать — за тем, что меня окружает, или за тем, что творится внутри меня. Я так и не сумела найти золотую середину. Но пришла к неутешительному выводу: наблюдать надо за всем и сразу, и за своим внутренним миром в не меньшей степени, чем за миром окружающим. В нашем коллективе автоэтнография приветствовалась и поощрялась, но на поверку оказалась достаточно нелегкой в реализации.

Коллеги пытались придумать, какой их собственный опыт мог бы проложить мостик к пониманию заводского труда. Часто они затруднялись, и мы придумывали другие способы реализовать коллаборативную (авто)этнографию в тексте. Например, коллеги взяли интервью у менеджера, который имел опыт аудиторской работы на разных промышленных предприятиях, показав ему некоторые мои записи с завода. Он дал любопытные комментарии, но мы так и не придумали, что с этим делать.

После моего увольнения с завода нас завалило другими проектами в лаборатории. В те моменты, когда у нас оказывалось свободное время, мы обсуждали книгу, которую требовалось опубликовать как можно скорее. Спустя год нестабильной и неритмичной работы у нас набрался разрозненный сборник текстов, написанных вокруг моей работы на фабрике: мои дневниковые записи, зарисовки, тексты коллег, которые они писали на основе моих записей или своих впечатлений, комментарии эксперта и так далее. Все это в итоге оказалось таким разношерстным, разноформатным, непонятым и совершенно неаналитическим, что мы решили отказаться от этого дела, после чего столь же неритмично и нестабильно я продолжила работать над книгой самостоятельно.

5. Издержки позиции скрытого включенного наблюдателя

«Вика глубоко затаилась, выдохнула дым и посмотрела на перевязанный большой палец правой руки. Перед глазами поплыло. Слово „ампутация“, четко выведенное на выданной только что справке, мерцало в глазах. Здесь, на лавочке у травмпункта, тепло, приятно, но пальца нет. Олег звонит. Вика сделала все, как просил начальник цеха: сообщила в травмпункте, что получила травму дома. Олег радуется такому положению дел, весело хвалит ее по телефону и добавляет, что деньгами не обидит. Лишь напоследок, будто опомнившись, быстро произносит: „Ну ты сама-то как там?“ Вика кладет трубку и смотрит на палец, она только сейчас начала помаленьку понимать, что с ней произошло. Палец болезненно пульсирует. Долбаный завод!»

(Из полевых записей, 5 сентября 2017¹⁹)

Невозможно говорить про метод включенного наблюдения, не упоминая возможные риски. Один из основных рисков — это крайняя вовлеченность исследователя в исследуемую среду, настолько неконтролируемая и глубокая, что он перестает думать как научный сотрудник и становится «своим», не только с точки

¹⁹ Данную художественную заметку я написала под впечатлением от общения со своей подругой по бригаде, с которой произошел несчастный случай на производстве. Она позвонила мне из скорой, которая везла ее в травмпункт, потом звонила и писала из травмпункта и позже — из дома. На момент происшествия я уже уволилась с фабрики, но продолжала поддерживать активное общение с Викой.

зрения других членов сообщества, но и в собственных мыслях²⁰. На эту тему есть даже юмористический роман американской писательницы и ученой Элисон Лурье под названием «Воображаемые друзья»²¹ — она описывает историю двух социологов, которые во имя науки проникли в ряды членов тайного религиозного культа «Искатели истины». Будучи «включенными наблюдателями» среди любителей спиритизма и научной фантастики — «чудаков», верящих в свою связь с инопланетным разумом, — социологи постепенно начинают сомневаться в адекватности своей научной дисциплины, терять рациональные убеждения и переживать переоценку ценностей. Это произведение, если верить Роджеру О’Тулу²², основано на реальном социологическом исследовании Леона Фестингера и его коллег, результаты которого были впервые опубликованы в 1956 году в работе под названием «Когда пророчество не сбылось»²³. Американский социолог Эверетт Хьюз в рецензии на книгу Фестингера задается вопросом: «Имеем ли мы право тайно изучать людей, и если да, то имеем ли мы право сообщать общественности о результатах таким образом, чтобы можно было идентифицировать исследуемых?»²⁴ Хьюз подчеркивает, что ответ на этот вопрос имеет решающее значение для будущего социальной науки.

20 Atkinson P. et al. (ed.). Handbook of ethnography. Sage, 2001. P. 32.

21 Lurie A. Imaginary Friends. London: Heinemann, 1967.

22 O’Toole R. Truth-Seekers and Imaginary Friends: Reflections On Social-Scientific Research // Method & Theory in the Study of Religion. 1989. T. 1. № 1. P. 97-105.

23 Festinger L., Riecken H., Schachter S. When prophecy fails: A social and psychological study of a modern group that predicted the destruction of the world. Lulu Press, 2017.

24 Everett C. Hughes, review in: American Journal of Sociology. 1957-1958 № 63. P. 437.

Исследователь не имеет права наносить вред информантам ни в случае скрытого, ни в случае открытого включенного наблюдения или какого-либо другого метода социальных наук. Однако когда мы говорим о таких рисках, как «going native», речь все же идет в первую очередь именно об исследователе. Достаточно часто затрагивая проблему влияния исследования на информантов и тех рисков, которые все это сопровождают, исследователи забывают упомянуть о самих себе и своей роли в поле. Как пишет герой романа Лурье, социолог, от лица которого ведется повествование: «По-видимому, мы считаем себя свободными от влияния на нас законов социальной науки»²⁵. Но очевидно, что это не так.

За время работы я хорошо прочувствовала особенности заводского труда. Я как никто другой на контрасте со своим предыдущим опытом ощущала влияние неритмичной работы устаревшего оборудования на свое физическое и психологическое состояние. Постоянное противостояние машине, которая не будет починена никогда, порождало к концу каждой смены усталость. Изначально в качестве эксперимента, но впоследствии уже в порядке рутинной борьбы за улучшение условий труда, через письма начальству я освещала проблемы с оборудованием в нашем цехе, и не без успеха:

«Пишу письма, докладывая начальству о неисправностях техники, на которой работаю. Письма имеют волшебное действие — все ремонтируется. Коллеги же боятся писать, не берут инициативу на себя. Однажды старшая смены попросила написать о неисправности на двух машинах, я составила письмо.

25 Lurie A. Imaginary Friends. London: Heinemann, 1967. P. 276.

Я: А подпись какую ставить? „Операторы участка“ или вашу фамилию? Или мою?

Она: Ставь свою! Зачем чужую!» (из полевых записей, 10 февраля 2017)

Для меня проблема неисправного оборудования была очень значимой: я понимала, что именно постоянные поломки машин на нашем участке существенно осложняют нам работу. Можно сказать, что из исследователя — включенного наблюдателя — я превратилась в «активиста», актора в собственном поле, которое изначально пришла изучать. В какой-то момент я стала активно влиять на это поле в попытке его изменить. С подобными процессами может столкнуться любой исследователь, если в определенный момент его моральные установки станут стимулом к изменению его поведения.

Исследователь становится частью группы, пропускает через себя все происходящее, вовлекается в действие и, что важнее всего, принимает решения. Однако я не ставила перед собой задачу «помочь заводским рабочим», мои мотивы были вполне эгоистичными: единственное, к чему я стремилась — облегчить свою работу. Но уже когда я оказалась инициатором-активистом, мне стало интересно, насколько можно изменить ситуацию и почему этого не делают коллеги по цеху. С самого начала работы на фабрике я то и дело слышала жалобы коллег-рабочих по поводу устаревшего оборудования. Уже в первую неделю на производстве из-за заминок в работе принтера, печатающего дату изготовления и срок годности, я стала виновницей производства более чем тысячи бракованных конфет — на них просто не ока-

залось печати. Нина, старшая моей смены, доверившая мне тогда процесс упаковки, отчаянно заявила: «Пиз.. моей премии!»

Для меня оставалось загадкой, почему никто ничего не пытается сделать, ведь на кону не просто «приемлемые» условия труда, но и размер денежного вознаграждения. Все же тот факт, что мне удалось испытать на себе некоторые особенности работы в цехе, дал мне возможность оценить и понять происходящее с точки зрения самого рабочего. И в этом состоит чуть ли не самая важная особенность исследовательского метода, который принято называть «включенным наблюдением».

Социолог Андрей Алексеев, проработавший в 1980-х более восьми лет рабочим на заводе, напротив, называл свой метод исследования труда рабочих «наблюдающим участием» и считал его методологической новинкой: «Поистине мое наблюдающее участие — куда более эффективный и продуктивный метод, чем участвующее (включенное) наблюдение»²⁶. Он активно «воздействовал» на заводскую среду, в которой находился продолжительное время, и «моделировал» ситуации: «...наблюдающее участие предполагает исследование социальных ситуаций через целенаправленную активность субъекта, делающего собственное поведение своеобразным инструментом и контролируемым фактором исследования. Причем в отличие от известных образцов социального эксперимента в случае наблюдающего участия новые факторы вводятся не „извне“, а „изнутри“ ситуации. Само введение этих

²⁶ Алексеев А.Н. Драматическая социология и социологическая ауторефлексия. СПб.: Норма, 2005. С.132

факторов оказывается иногда импровизационным и не претендует на строгую процедуру»²⁷.

Метод «включенного наблюдения» (которое с английского языка точнее было бы переводить как «участвующее наблюдение») проблематизировал не только Андрей Алексеев. Само название метода — «включенное/участвующее наблюдение» может сбивать с толку: исследователь как будто бы и включен (участвует) в происходящее, но всё же просто наблюдает, — не действует. Джош Сейм в своей статье «Включенное наблюдение, наблюдающее участие и гибридная этнография» замечает, что два слова в названии метода — «участие» и «наблюдения», — образуют подчас неоднозначную, противоречивую лингвистическую конструкцию. Полярность этих двух слов в отношении к методологии социальных исследований иллюстрируется двумя карикатурами: «этнограф, который “стал туземцем” (“gone native”», и этнограф, который имитирует “муху на стене”»²⁸.

Исследователи то и дело предпринимают попытки переосмыслить методологию подобного рода исследований, ввести новые названия метода, и осмыслить необходимую для исследовательских целей степень вовлеченности исследователя в исследуемые процессы. На практике сложно каким бы то ни было способом измерить степень вовлеченности исследователя, как и достичь в профессиональном сообществе согласия по поводу названия метода, и по поводу роли и позиции исследователя в поле. Джош Сейм указывает на то, что большинство примеров применения ме-

27 Алексеев А.Н. Драматическая социология и социологическая ауторефлексия. СПб.: Норма, 2005. С. 271.

28 Seim, J. Participant Observation, Observant Participation, and Hybrid Ethnography. *Sociological Methods & Research*, 2021. P. 2

тогда с устоявшимся общим названием «включенное/участвующее наблюдение» (participant observation), известных западной социальной науке, также легко можно было бы назвать «наблюдающим участием» (observant participation): «По сути, все этнографы — это люди, не только берущие что-то от социальных миров, которые они изучают, но и принимающие в них участие²⁹».

Проблема воздействия исследователя на изучаемое поле — многогранная и дискуссионная. Очевидно, что уже само появление исследователя в роли включенного наблюдателя или интервьюера меняет поле. Другое дело, что конкретные действия исследователя, направленные на «улучшение» положения дел, спровоцированы его представлениями о том, как все должно быть устроено, то есть о некоей норме. И здесь уже открываются иные перспективы для дискуссии.

В моем опыте помимо приведенной выше истории была и другая, куда более важная и неоднозначная. После увольнения с завода я поддерживала некоторое время дружеские отношения с коллегами. В этот период и произошел несчастный случай на производстве с Викой — моей подругой и коллегой по бригаде. Менеджеры фабрики среднего звена, ответственные за случившееся, попросили ее не разглашать сути произошедшего. «Скажи, что это бытовая травма», — предложили они, отправляя ее в травмпункт.

Прежде я не сталкивалась напрямую с такими сюжетами, но слышала от других рабочих, что проблемы с «мелкими» травмами конечностей, которые то и дело случаются в разных цехах, решались подобным

29 Seim, J. Participant Observation, Observant Participation, and Hybrid Ethnography. *Sociological Methods & Research*, 2021.

образом. Когда она обратилась ко мне за советом — сделать как они просят или по закону, — я настояла на последнем. Дальше, поддерживая с ней связь и понимая, что она оказалась в крайне незащищенном положении и в ситуации давления, я обратилась к бывшему соседу — знакомому топ-менеджеру той же фабрики. Я встретила с ним, рассказала о попытках производственного руководства скрыть инцидент и обнаружила с его стороны готовность повлиять на ситуацию. Около двух месяцев я следила за развитием событий и участвовала как могла. Итог оказался не самым лучшим для меня как друга и коллеги пострадавшей работницы, но для меня как исследователя этот случай стал показательным. Прежде уверенная в том, что рабочие моей фабрики имеют предусмотренные законом гарантии и защиту от различных своевольных действий работодателя, я вдруг осознала, что это совершенно не так. На деле работодатель (в моем случае менеджеры среднего и высшего звена) способен повернуть ситуацию выгодным для себя образом.

Пытаясь помочь бывшей коллеге, я руководствовалась собственными моральными установками и представлением о том, как должны быть устроены отношения наемного работника и работодателя. Соответственно, остаться в стороне я просто не могла, хотя совершенно точно использовала, чтобы помочь ей, приобретенный в ходе исследования социальный капитал — например, знакомства с руководством, знание специфики оборудования и так далее. Как сказал мне однажды Виктор Воронков, социолог и основатель Центра независимых социологических исследований: «Исследователь в поле может стать кем

угодно — активистом, правозащитником, борцом за права и свободы, и это естественный процесс, главное — всегда четко понимать, чем спровоцированы и подкреплены твои действия». Авторефлексия исследователя в поле — едва ли не основной методологический инструмент. Но помимо этого важной частью полевой работы остается коммуникация с коллегами из академического мира, способными рационально и непредвзято взглянуть на происходящее с исследователем.

6. Этика включенного наблюдения

«Как и многие исследователи, я устанавливала близкие отношения с людьми, работая в поле. Это приводило к “ролевой двусмысленности”, которая превращала полевые заметки и письменную фиксацию результатов в этически проблематичное дело. Осознает ли информант, с которым ты дружишь, что предоставляемая им конфиденциальная информация может быть опубликована? Обещание сохранить конфиденциальность не вполне решает эту проблему, поскольку в долгосрочных этнографических исследованиях часто невозможно скрыть, кто есть кто в сообществах, где исследователи и участники хорошо известны, не скрывая при этом некоторые вещи, которые дают важную для анализа информацию»³⁰.

На протяжении тех лет, что прошли с момента моего выхода из поля и до завершения текста исследования, я не раз задумывалась о том, чтобы бросить работу над книгой и ограничиться несколькими академическими публикациями по теме. Дело в том, что практически с самого начала моей работы на заводе я постоянно ставила под вопрос этичность своих действий как исследователя: не сразу рассказала о причинах своего появления, веду записи, в выходные езжу на семинары к коллегам по проекту, где рассказываю в подробностях обо всем, что произошло на заводе. Современная социальная наука исходит из представления о том, что исследователь должен быть честен

³⁰ Зависка Д. Этика полевой работы в этнографии. Антропологический форум. 2006. № 5. С. 169-193.

со своими информантами — это основное правило. Он не шпион, не должен скрывать свои истинные намерения и мимикрировать под социальную среду, притворяясь ее частью. Более того, представление о необходимости «информированного согласия», которое в идеале должен дать каждый информант (и лучше в письменном виде), исключает мое исследование из поля социальных наук раз и навсегда.

Однажды на одной из моих публичных лекций слушатель сказал мне именно об этом: мол, выступай я с этим же материалом на антропологическом или социологическом конгрессе в США, меня тут же исключили бы из профессиональной ассоциации за нарушение этического кодекса исследователя³¹. Парадокс, но именно Соединенные Штаты в ряду прочих западных стран стали колыбелью такого метода социальных наук как «включенное наблюдение». Из университетского курса по истории социологии любой студент знает, как исследователи-социологи Чикагской социологической школы встраивались (как правило, инкогнито) в городскую повседневность с целью наблюдения за горожанами и их взаимодействиями в «естественной среде». В некотором смыс-

31 Этнограф Марьям Глаксмэн в книге «Женщины на линии» пишет об институализации этики в англосаксонской академии так: «Формализованное регулирование исследовательской этики — центральная особенность исследовательского режима, действующего сегодня в Великобритании. <...> Система „упреждающего этического регулирования“ (pre-emptive ethical regulation) во многом основана на практике медицинских или психологических исследований, у нее больше общего со стремлением предупредить любую возможную причину судебного разбирательства против института, чем с реальным поиском этической практики. <...> Многие из известнейших этнографических исследований не были бы разрешены при таких условиях. <...> Так или иначе, мое исследование труда женщин на конвейерной линии также столкнулось бы с серьезными и, возможно, непреодолимыми препятствиями» (Glucksmann M. *Women on the Line*. Routledge, 2009. P. xxiii).

ле, велика разница между позицией исследователя, сидящего в углу кабака и ненавязчиво присматривающегося к поведению посетителей за соседним столиком, и, например, исследовательницы, устроившейся официанткой в этот кабак и скрытно фиксирующей в блокноте происходящее вокруг. Несмотря на то, что «шпионом» в данном случае можно назвать и первого, и вторую, вторая позиция куда более сомнительная³².

Включенное наблюдение³³ как метод уходит корнями в классическую антропологию. Практически во всех сборниках и хэндбуках по качественным методам говорится, что первым включенное наблюдение ввел антрополог Брониславом Малиновским³⁴. Оно предполагает, что «исследователь одновременно наблюдает и участвует в социальной деятельности, которую он пытается документировать»³⁵. Таким образом, «присутствуя и активно участвуя во взаимодействиях, исследователь может приблизиться к восприятию и пониманию “инсайдерской” точки зрения»³⁶.

32 В современной западной социальной науке для того, чтобы отправиться в поле, исследователю необходимо получить разрешение специальной этической комиссии. Можно много и долго говорить о функциональности такой процедуры и о ее влиянии на сам процесс исследования (споры по этому поводу актуальны как минимум для российской науки), но здесь мне не хотелось бы на этом останавливаться. В российской академии такой процедуры нет, поэтому я говорю о внутренних, а не внешних ограничениях скрытой позиции исследователя в поле.

33 Я не провожу различия между методом включенного наблюдения и методом этнографии и использую эти выражения как синонимичные.

34 Напр.: Musante K., DeWalt B. Participant observation: A guide for fieldworkers. Rowman Altamira, 2010.

35 Hume L., Mulcock J. (eds.) Anthropologists in the Field: Cases in Participant Observation. New York: Columbia University Press. 2004. P. xi.

36 Там же.

История социальной мысли знает немало классических примеров включенного наблюдения. Известное исследование психиатрических клиник Ирвинга Гофмана осуществлялось им с позиции санитаря: только руководство было осведомлено о цели его присутствия в клинике³⁷. Исследовательские задачи Гофмана оставались скрытыми от людей, которые непосредственно становились участниками исследования (медперсонал, пациенты). Считается, что исследование Гофмана методологически было проведено так, что включенный наблюдатель не становился частью наблюдаемого поля³⁸, то есть не мог судить о действиях и суждениях исследуемых индивидов на основе личного опыта, чего не скажешь, например, об исследовании джазменов и курильщиков марихуаны, проведенном Говардом Беккером³⁹. Еще до того, как он стал одной из ключевых фигур уже сложившейся ко второй половине XX века Чикагской социологической школы, Беккер успел непосредственно погрузиться в культуру джазовых музыкантов, что и определило тонкое понимание их жизни, ценностей, мотивов и т.д. То же можно сказать и о более раннем исследователе из Чикагского университета — Нельсе Андерсоне. В предисловии к книге «Хобо» он называет свою биографию сына бродячего рабочего определяющим фактором при выборе темы исследования (чикагские бездомные): «Никто не понимал бродяг так, как я»⁴⁰. В воспоминаниях о том

37 *Goffman E. Asylums: Essays on the social situation of mental patients and other inmates. AldineTransaction, 1968. P. ix.*

38 *Flick U. An introduction to qualitative research. Sage Publications Limited, 2018. P. 222.*

39 *Беккер Г. Аутсайдеры. М.: Элементарные формы, 2018.*

40 *Anderson N. The Hobo. The Sociology of the Homeless Man. Chicago: University of Chicago Press, 1923. P. 302.*

времени, когда университетские профессора Роберт Парк и Эрнест Берджес инициировали научный проект по исследованию городских бродяг (1920-е), Андерсон пишет, что ни он, ни его однокурсники еще не слышали термина «включенное наблюдение», хотя в Чикагском университете исследования такого типа уже становились популярными.

Американский социолог Лоуренс Ньюман в монографии «Методы социальных исследований: количественный и качественный подходы» пишет: «Исследователь должен решить, в какой мере он расскажет о себе и о своем исследовании»⁴¹. Согласно некоторым методичкам (преимущественно русскоязычным), выбор «скрытого» или «открытого» включенного наблюдения напрямую зависит лишь от того, повлияет ли на поведение изучаемого сообщества знание о том, что новичок в их среде — исследователь⁴². Близких моему

41 Ньюман Л. Полевое исследование // Социологические исследования. 1999. № 4. С. 110-121.

42 В российском академическом сообществе эта тема остается дискуссионной. Некоторые коллеги придерживаются озвученного мнения, и считают, что в некоторых случаях, если исследователь расскажет о своих исследовательских мотивах, двери в поле закроются раз и навсегда. Некоторые убеждены, что рассказывать надо всегда, а затем уже от компетенций исследователя зависит степень доверия в поле и успех исследования. В качестве иллюстрации к последней точке зрения коллеги приводят пример социолога Судхира Венкатеша, написавшего переведенную недавно на русский язык автобиографическую книжку «Главарь банды на день. Изгой-социолог выходит на улицы» (Венкатеш С. 2018. Главарь банды на день. Изгой-социолог выходит на улицы. Перев. с англ. М. Рейнольдс. М.: РИПОЛ Классик. 368 с.). Венкатеш будучи аспирантом Чикагского университета в 1980-е годы начинает изучать банды наркоторговцев в пригородах, и первым делом приходит туда с кипой анкет, едва избегает насилия, и становится в результате приятелем главаря банды. Но даже в этой книге Венкатеш пишет о том, что его ключевой информант практически всё время (а этого около шести лет) думал, будто социолог пишет биографическую книгу о нем. И именно это заблуждение, по признанию самого исследователя, открывало ему доступ к различным закрытым практикам информанта. Так что для того, чтобы назвать свое

исследованию примеров скрытого включенного наблюдения предостаточно. Например, Джейсон Диттон в 1977 году опубликовал работу «Преступник на неполный рабочий день»: это так называемая «этнография девиантного поведения» (ethnography of deviant behaviour)⁴³. Диттон длительное время был включенным наблюдателем на позиции работника в британской пекарне, не афишируя своих исследовательских интересов, а затем, постепенно раскрываясь, получал доступ к информантам и возможность брать интервью. Он зафиксировал тот факт, что продавцы регулярно обсчитывают клиентов. Исследование показало, что, несмотря на очевидную незаконность действий продавцов, их поведение — рациональный ответ на организационную политику владельца пекарни, и в конечном счете ответственность за это лежит именно на владельце⁴⁴. И едва ли бы ему удалось зафиксировать функционирование скрытой экономики в британской пекарне, будь он изначально представлен коллегам как исследователь. Диттон делает любопытные и понятные мне методологические отступления, например, комментирует достоинства и недостатки тайных записей на чем придется⁴⁵ или особенности процесса выстраивания доверия, через который ему пришлось

включенное наблюдение этически «открытым» недостаточно просто сообщить об его факте. (По теме см., например: Качественные методы. Полевые социологические исследования / И. Штейнберг, Т. Шанин, Е. Ковалев, А. Левинсон; под ред. И. Штейнберга. СПб.: Алетейя, 2009. — 352 с. (Серия «Качественные методы в социальных исследованиях»)).

43 Ditton J. Part-Time Crime. An Ethnography of Fiddling and Pilferage. Springer, 1977.

44 Ditton J. Learning to “Fiddle” Customers: An Essay on the Organised Production of Part-Time Theft // Sociology of Work and Occupations. 1977. Т. 4. № 4. P. 427-450.

45 Ditton J. Part-Time Crime. An Ethnography of Fiddling and Pilferage. Springer, 1977. P. 5.

пройти⁴⁶. Но любопытнее всего комментарии автора по поводу этичности метода включенного наблюдения: «Оно не может быть этичным само по себе, это всегда введение в заблуждение, даже если наблюдение открытое», — пишет он, и в последнем случае работа исследователя рискует оказаться просто неэффективной⁴⁷.

Для меня выбор скрытого включенного наблюдения был естественным и практически безальтернативным. Например, в советские времена активно практиковалась заводская социология, когда подразделения исследователей были на каждой фабрике и на каждом заводе, а доступ в цех даже на позиции рабочего можно было получить через партийную организацию. Известный случай социолога, проводившего в то время исследование в качестве рабочего — это восьмилетний опыт Андрея Алексеева, трудившегося на Ленинградском станкостроительном заводе. Но в современной России заводы и фабрики стали по большей части частными предприятиями, и согласовать доступ туда для независимого исследователя, занятого инициативным научным проектом, невозможно.

Если же руководство и соглашается допустить социолога в цех, оно, вероятнее всего, преследует свои интересы. Ровно так произошло со мной, когда, я уже проработав на заводе порядка семи месяцев, сообщи-

46 См. также: *Atkinson P. et al (ed.). Handbook of Ethnography. Sage, 2001. P. 212.*

47 Оригинальная цитата выглядит так: «Anyway, participant observation is inevitably unethical by virtue of being interactionally deceitful. It does not become ethical merely because this deceit is openly practised. It only becomes inefficient» (Ditton J. R. *Part-time crime: An ethnography of fiddling and pilferage.* — Springer, 1977: 10). Диттон имеет в виду, что взаимодействия исследователя с полем всегда мотивированно исследовательскими целями, то есть исключены, как бы, «чистые» взаимодействия. Всегда есть некий исследовательский смысл.

ла о своей исследовательской деятельности топ-менеджерам фабрики, попросив их дать мне экспертные интервью, чтобы получить возможность посмотреть на происходящее на производстве с разных точек зрения. Но менеджеры однозначно дали мне понять, что свое время без пользы для себя тратить не будут, их интересовала только, что называется, «win-win situation» — взаимная выгода. Меня попросили предоставить материалы наблюдений с подробными описаниями ситуаций на производстве. Такого рода соглашение для меня как исследователя, работающего не по заказу, означало бы полный крах. Во-первых, научное исследование не предполагает составления практических рекомендаций и тем более «отчетов» для заинтересованной стороны. Во-вторых, сложно спрогнозировать, что последует за предоставлением даже самого обобщенного и неконкретного «отчета» — кто и за что прямо или косвенно подвергнется санкциям.

Кроме того, скажи я о своих научных интересах на собеседовании, в рабочие бы меня точно не взяли. Другое дело — скрытое включенное наблюдение.

Рано или поздно у исследователя завязываются доверительные отношения внутри изучаемого сообщества. Тогда и возникает вопрос: что делать? Честность и открытость информантов всегда должна компенсироваться честностью и открытостью исследователя. Для меня это стало ощутимо уже спустя месяц работы на заводе, когда я впервые встретила вне завода с одной из коллег. Рассказывая мне о некоторых тяжелых эпизодах своей биографии, она прибавила: «Так здорово, что можно с тобой об этом поговорить, потому что в тебе я уверена, ты никому рассказывать не будешь». В этот момент я почувство-

вала себя предательницей и обманщицей, хотя очевидно, что я не собиралась распространять ее личную информацию или делать что-то, что хотя бы потенциально могло ей навредить.

В обыденной жизни я стремлюсь к полному отсутствию недосказанностей с моей стороны, поэтому данное событие повлияло на меня чрезвычайно сильно, а единственным вариантом исправить сложившееся положение дел было раскрыться перед ней и перед теми коллегами, с которыми я общалась больше и чаще остальных⁴⁸. На практике это оказалось не так просто — ведь для меня важно было не просто озвучить свое сообщение, поставив затем галочку в списке выполненных дел. Мне нужно было сообщить об этом так, чтобы коллеги по цеху действительно поняли смысл моих слов и, возможно, осознали риски и ограничения. Поэтому некоторым я говорила об этом лично, а остальным сообщила на новогодней бригадной встрече дома у одной из коллег. Так что спустя пять месяцев на заводе все члены моей бригады так или иначе узнали о том, что я параллельно являюсь научным сотрудником.

Когда исследователь погружается в малоизвестную ему среду и становится ее частью на продолжительный период, и эта среда представляет собой сплоченную группу, крайне сложно соблюсти все необходимые требования анонимизации — так, чтобы не раскрыть эту группу перед сторонними читателями и сохранить конфиденциальность полученной от чле-

⁴⁸ Важной в данной ситуации оказалась поддержка коллег по проекту, с которыми я обсуждала свои переживания. Они в отличие от меня были опытными полевыми исследователями и тут же подсказали вариант решения сложившейся этической дилеммы: сообщить коллеге о моих исследовательских интересах.

нов группы информации. Я убеждена, что работы по результатам подобных исследований должны публиковаться спустя минимум пять лет после окончания поля — только время способствует достаточной анонимизации (в моем случае прошло несколько меньше времени⁴⁹). Именно недостаточная временная дистанция наложила ограничения на этот текст, сделав его автороцентричным, поэтому главным героем стала я, а не мои фабричные коллеги.

На этом мои размышления об исследовательской этике не закончились, но наоборот углубились после выхода из поля. Именно тогда я стала думать о том, что публикацию книги по результатам исследования хорошо бы отложить на неопределенный срок. Каждый раз я задавала себе и коллегам-исследователям вопросы: как сохранить нераскрытыми личности моих коллег-рабочих в первую очередь друг перед другом и во вторую — перед руководством фабрики? Какую личную информацию и как я могу использовать в своих текстах? Что важнее — отдать дань науке или позаботиться об информантах, иногда даже вычеркивая целые пласты информации из своих дневников? И так далее⁵⁰.

49 В этом отражена специфическая организация академического труда в России — редко в проектах предусматривается отдельное время и/или финансирование для написания объемных текстов по результатам исследования, а в ситуации, когда только поле длилось год, для анализа собранных данных требуется продолжительное время.

50 Этими вопросами я задавалась с огромной тревогой — во многом потому, что не обладала должной квалификацией этнографа, не прочитала тогда еще множества уже опубликованных другими исследователями текстов, где так или иначе обсуждаются все те этические вопросы и дилеммы, которые настигли меня в моем исследовании. Кроме того, в силу отсутствия в российской социальной науке методологической традиции включенного наблюдения, мне казалось, что мои проблемы уникальны или хотя бы не столь распространены. Мои коллегами Анна Круглова, антрополог из Университета Торонто и со-

По сути, на все эти вопросы ответ один: главное — позаботиться об информантах. Поэтому, разбирая материалы полевых дневников, я все четче осознавала, что абсолютно любая информация может в той или иной степени нанести вред информантам. Более опытные коллеги из академического мира уверяли меня, что я проецирую собственные страхи и переживания на своих информантов⁵¹. Как бы то ни было, время поджимало, и я решила свести к минимуму персональные указания на коллег по фабрике.

Поскольку я убеждена, что помимо этической ответственности перед информантами на уровне сбора данных исследователь также несет ответственность на уровне их интерпретации, проблематичной оказалась коллективная работа как таковая. В данном проекте интерпретация данных оказалась неотделимой от телесного опыта работы в поле. В ходе наших с коллегами по лаборатории обсуждений труда на фабрике я замечала, что мы видим все из совершенно разных перспектив, будто смотрим на завод из параллель-

трудница НИУ ВШЭ, как-то сказала мне: «Все, что ты делаешь, очень здорово и интересно, но прежде чем рассуждать об этике и тем более страдать от этических дилемм, почитай книги. В англоязычной литературе про все это уже давно написаны тонны текстов». И она была абсолютно права.

- 51 В 2018 и 2019 годах мы много раз встречались с коллегами-исследователями на разных мероприятиях, посвященных исследовательской этике. На Форуме полевых интервьюеров в Томске осенью 2018-го мы обсуждали «сложные поля» с Сереей Моховым, Наташей Савельевой и Олегом Журавлевым. После этого мероприятия мы долго обсуждали все это с Сереей и Олегом, что позволило мне посмотреть на свои проблемы шире и осмысленнее. В результате мы втроем придумали исследовательскую школу в Санкт-Петербурге (на базе ЦНСИ и при поддержке фонда Хамовники), которая посвящалась именно методологической части исследования, позиции исследователя, отношению с информантами и пр. Каждая такая дискуссия позволяла мне понять, с одной стороны, насколько схожие у всех нас проблемы, с другой — насколько бесконечное число решений для наших схожих проблем можно предложить.

ных миров — наподобие того, насколько по-разному рабочие и фабричные начальники видят и понимают производственный процесс. На мой взгляд, проблема заключалась именно в отсутствии у коллег по лаборатории опыта проживания поля, вовлеченности в исследование начиная с полевого этапа. Эти противоречия наталкивали нас на размышления об этике организации и разделения труда в коллективе. Уже после завершения полевой части исследования и первой попытки коллективной аналитической работы с данными перед нами встал вопрос о том, насколько этично коллегам по лаборатории заниматься интерпретацией полевых данных, собранных путем моего погружения в жизнь конфетной фабрики.

7. (Не совсем) коллаборативная этнография

«Это не просто исследование, это реальная жизнь. Здесь включаются личные отношения, переживания — Ольга все чаще говорит, мол, „вот это я вам не покажу“. Но поскольку мы договорились в самом начале, что у нас исследование, а не личная авантюра, она фиксирует даже то, что не может нам показать. Но это очень важный момент, что вдруг включился этот ступор, и возникла трехуровневая структура репрезентации происходящего: первый уровень — „лично мое“, что нельзя вообще никому показать; второй уровень — „я могу об этом говорить в узком кругу“, это вот наш круг, мы здесь не вдвоем работаем, нас четверо; и третий — это уже публичность, то есть то, что мы можем показать публично. Это очень любопытное наблюдение, которое как раз характеризует этнографичность проекта, когда жизнь исследователя в общем-то настолько переплелась с исследуемым объектом, что очень часто возникает неразделенность, неотличимость себя»⁵².

Спустя восемь месяцев после начала полевого исследования наш проект представлял собой именно такую трехуровневую «структуру репрезентации происходящего». В то же время он действительно не был «личной авантюрой». Идея проекта возникла в исследовательском коллективе, состав коллектива постоянно менялся — кто-то уходил, кто-то присоединялся в качестве основного члена группы, кто-то вовлекался частично для решения определенных задач.

⁵² Дмитрий Рогозин, из выступления на закрытом заседании Фонда «Хамовники» 30 марта 2017 года.

С самого начала проекта мы назвали его «коллаборативной/коллективной этнографией», идея которой заключалась в том, что все члены исследовательской группы будут одинаково вовлечены в процесс. Тот факт, что лишь я оказалась в поле, вроде бы не исключал включенности в исследование всех остальных. Мы договорились, что я буду вести открытый для коллег полевой дневник, мои записи мы будем обсуждать на регулярных встречах, разделяя обязанности и ответственность. Коллеги взяли на себя всю организационную и административную проектную работу — именно они написали заявку на грант в Фонд «Хамовники», они занимались отчетами, получением и распределением денег, планированием. Я занималась только полевой работой.

Но постепенно становилось понятно, что обычное течение академической жизни коллег по проекту и моя непрерывная заводская повседневность сильно противоречат друг другу, а сами встречи принимают форму супервизии. Попытки воспроизвести «коллаборативную работу» каждый раз сталкивались со множеством этических (в процессе обсуждения моих наблюдений) и организационных (из-за участия коллег во множестве других проектов) проблем.

Американский антрополог Люк Эрик Ласситер определил коллективную этнографию как «такой подход к этнографии, в рамках которого особое значение намеренно и эксплицитно придается процессу со-действия на всех этапах этнографической работы — включая и концептуализацию, и полевой этап, и — что особенно важно — этап создания текстов»⁵³.

53 *Lassiter L. Collaborative Ethnography and Public Anthropology // Current Anthropology. 2005. Vol. 46. № 1. P. 83–106.*

Так или иначе в нашей коллаборативной работе свои и поломки регулярно происходили на всех этапах, обозначенных Ласситером.

К середине полевого этапа мы осознали, что коллаборации на уровне полевой работы у нас не получилось. До этого были идеи относительно вовлечения коллег по проекту через разные исследовательские позиции, например, они могли бы делать экспертные интервью с менеджерами завода или биографические интервью с рабочими. Были также идеи вовлечения в проект моих коллег по заводу — например, пригласить кого-то из них на встречу в лабораторию. Из-за занятости коллег в лаборатории мы не смогли ничего из этого сделать⁵⁴. Тогда мы решили направить наши коллективные усилия на создание текстов.

Основным методологическим подходом коллег в работе с моими полевыми записями должна была стать автоэтнография, что помогло бы уйти от объективации меня как наблюдателя и снизило бы планку отчуждения от материала. Но я все больше чувствовала силу такой объективации на себе: в текстах некоторых коллег я видела формулировки типа «включенный наблюдатель пошла», «включенный наблюдатель увидела», «включенный наблюдатель зафиксировала». Мне становилось не по себе от чувства собственной уязвимости на такой позиции в исследовательском коллективе: мне казалось, что я теряю исследовательскую автономию и становлюсь инструментом, описывающим реальность для других.

54 Единственное, что мне удалось реализовать в духе коллаборативной этнографии — поделиться своими зарисовками о труде на фабрике с некоторыми коллегами по бригаде. Я отправляла им свои тексты и просила комментировать и делиться мнением.

Увеличивалась эмоциональная дистанция и со стороны коллег: переживая и рефлексирюя собственный опыт работы с полевым материалом, они по задумке должны были стать наблюдателями второго порядка и прогуливаться по «заводским коридорам» посредством мои дневниковые записи. Однако формулировки «меня там не было, я не знаю как это» звучали все чаще, и в итоге попытки концептуализировать заводскую повседневность через чужие полевые записи потерпели крах.

Первой причиной нашей неудачи было уже хотя бы то, что я не обладала тем уровнем подготовки этнографа, который следовало бы иметь исследователю, взявшемуся за такое дело. Собственно, это же стало бы причиной полной неудачи, затей я самостоятельное этнографическое исследование. Базовое и достаточно скудное образование социолога давало мне лишь общие представления о том, как вести полевые записи, а непродолжительная полевая работа в прошлом позволяла лишь поверхностно представить, каким образом следует выстраивать коммуникацию с информантами. Если первое и второе еще так или иначе решалось при помощи участия в проектной группе и чтения академических текстов, то более тонкие особенности полевой работы я осваивала уже по факту столкновения с ними. Отсутствие должного академического бэкграунда, «социологического мышления», теоретической и практической подготовки компенсировалось, пожалуй, только лишь личной склонностью к эмпатии, интуицией и стремлением к познанию. В результате вряд ли можно назвать наш проект неудачным в целом: он не сложился именно как коллаборация. Но в тоже время он не потерпел

полного краха именно потому, что изначально не был полностью моей «личной авантюрой». Коллектив, особенно на начальных этапах, сыграл свою компенсаторную роль: опыт и знания коллег помогли не допустить серьезных ошибок, а затем коллеги будто ушли в тень и продолжили заниматься своими привычными академическими делами.

Второй причиной нашей неудачи, как мне кажется, стала загруженность коллег по исследовательской группе другими проектами. Многие проекты лаборатории — проходные и краткосрочные: полевой этап может длиться пару недель, затем еще месяц или два отводится на написание отчетов, затем новый проект. Некоторые проекты органично и без каких-либо проблем реализуются параллельно, однако коллаборативная этнография требует большей вовлеченности. Мне часто казалось, что коллеги вспоминают о проекте только в момент нашей встречи — раз в две недели. И для них мои рассказы и записи о происходящем на заводе не складываются во что-то цельное. Если для меня завод был частью моей жизни в тот год, вокруг него выстраивалась вся моя повседневность, все мои переживания, впечатления, новые знания и планы на будущее, то для коллег по лаборатории он оставался набором баек и просто необычной историей, о которой можно рассказать на научном мероприятии, вызвав тем самым ажиотаж и массу вопросов. Для меня завод был реальностью. Для коллег он был «кейсом». Это нисколько не умаляет их роли в успехе предприятия, но характеризует отношения внутри команды.

Сторонняя вовлеченность других членов команды в полевой этап может порождать массу проблем в коллективе, и почти все они этического характера,

но разного свойства. Важным для меня был вопрос права на интерпретацию данных. Судя по нашему опыту, исследователь, работающий с чужими полевыми дневниками, практически всегда оказывается в позиции интеллектуала, присвоившего себе право на осмысление и интерпретацию реальности, с которой он не знаком непосредственно. Чужие полевые дневники — это текст, описывающий некие события, неких людей и их поведение. Далеких и неосязаемых людей. Через чужие дневники их сложно понять и прочувствовать, но еще сложнее увидеть реальность во всей ее многогранности. Ресурсы для понимания смысла и целей социального действия при такой работе критически ограничены. На основе опыта такой работы в коллективе я сделала незамысловатый вывод о том, что монополия на интерпретацию данных должна принадлежать исследователю, собравшему эти данные.

Я бы сказала, что коллективная работа удалась в формате супервизии, профессиональной, дружеской и административной поддержки, но коллаборативная этнография как методологический подход провалилась.

Наш опыт показал и другие проблемные места коллективной работы. Часто краеугольным камнем, особенно когда речь идет о формальных коллективах, становится разделение труда и обязанностей, а вместе с тем и распределение ресурсов. Мы столкнулись с проблемами во всех вышеуказанных областях главным образом потому, что оказались не готовы к длительной работе. Несмотря на то, что любой этнографический проект, полевая часть которого длилась около года, неизбежно растягивается на несколько лет, мы почему-то ожидали, что коллективно управимся гораздо быстрее. На деле оказалось, что дли-

тельное погружение в поле требует большего участия от всех коллег по проекту, а работа с данными не может быть завершена за несколько месяцев. Поэтому мы не смогли справиться с организацией процесса на столь длительной временной дистанции: это касается и разделения труда, и распределения обязанностей и ресурсов (как временных, так и финансовых). В итоге «коллаборативная этнография» может считаться лишь формальной характеристикой, по сути же проект оказался «личной авантюрой». Такой же авантюрой стала и эта книга.



В рабочей форме



БЛАГОДАРНОСТИ

Данная книга не ставит точку в масштабном проекте по изучению фабричного и заводского труда в России, но подводит промежуточный итог. На протяжении последних четырех лет, прошедших с момента завершения полевой работы, я постоянно слышала слова поддержки от коллег, друзей и родных, чувствовала их интерес к своей работе. Я благодарна каждому, с кем хотя бы раз обсуждала тему своего исследовательского проекта или идею книги. К сожалению, я не могу упомянуть вас всех в этом коротком разделе.

Два человека сыграли решающую роль в подготовке этой книги — мой близкий друг и коллега по Public Sociology Laboratory Олег Журавлев и редактор издательства Common Place Иван Аксенов. Каждый по-своему. Но я не решаюсь даже представить, на что был бы похож этот текст, если бы не они.

В силу нашей давней дружбы Олегу выпало испытание прочесть полностью три редакции рукописи этой книги еще до того, как с текстом основательно поработал Иван Аксенов. Благодаря множеству комментариев и советов Олега с каждым разом текст становился все лучше. Помимо внимательного и вовлеченного чтения моих бесконечных рукописей, он не уставал поддерживать и подбадривать меня: «Пинчук, да не переживай ты так! Все хорошо, книга-то сама по себе хорошая! Только тебе надо немного доработать там, тут, и еще раз там...» Кроме того он периодически выступал в качестве третейского судьи там, где я вдруг обретая уверенность в себе и своем тексте, хотела спорить с Иваном Аксеновым, который, к слову, всегда очень корректно и убедительно

тельно аргументировал любые масштабные и не очень масштабные правки или удаления в тексте рукописи.

Текст рукописи на разных этапах прочитали Мария Вятчина, Сергей Афанасьев, Мария Васильева, Дмитрий Рогозин, Ольга Моляренко и другие коллеги из Фонда «Хамовники», Виктор Воронков и Николай Ссорин-Чайков. Виктор Воронков посоветовал мне еще раз подумать над рядом вопросов, которые я поднимаю в третьей части книги, посвященной методу включенного наблюдения и позиции исследователя. Николай Ссорин-Чайков обратил мое внимание на важную теоретическую литературу, без которой мой, пускай и столь не глубокий анализ, выглядел бы и вовсе несостоятельным.

Проект не начался бы и не завершился бы без поддержки и участия коллектива Лаборатории методологии социальных исследований РАНХиГС и лично Дмитрия Рогозина, а также сотрудников и экспертов Фонда поддержки социальных исследований «Хамовники». Я благодарна теперь уже бывшим коллегам по лаборатории за авантюризм, понимание и соучастие. Тот профессиональный опыт, который я приобрела будучи сотрудницей лаборатории (2016–2018 гг.), заложил основы моей исследовательской идентичности и предопределил мой дальнейший путь в социальных науках. Я благодарна фонду «Хамовники», его попечителю Александру Клячину, директору фонда Чолпон Бейшеналиевой и Симону Кордонскому, председателю экспертного совета фонда, за интерес к исследованию, за веру в эту авантюру и за готовность ее поддержать — благодаря финансовой поддержке проекта (2017–2018 гг.) со стороны фонда моя работа на фабрике в течение года стала возможной. Помимо это-

го, я благодарна фонду за понимание и беспокойство о судьбе результатов проекта: на протяжении тех лет, что прошли с момента завершения поля, руководство фонда несколько раз шло мне на встречу, соглашаясь перенести дедлайн по сдаче рукописи, что давало мне возможность для дополнительной работы над книгой. В силу моей занятости в аспирантуре Департамента истории НИУ ВШЭ (СПб) и в ряде других исследовательских научных и прикладных проектов, фонду пришлось ожидать завершения работы над рукописью длительное время. Само издание книги также стало возможным благодаря финансированию фонда.

Благодаря поддержке фонда Генриха Бёлля и лично Нурие Фатыховой работа над рукописью продолжалась даже в наиболее сложные для меня (по разным причинам) периоды. Стипендия фонда летом 2019 года позволила мне продолжать аналитическую работу с эмпирическими данными проекта.

В разное время ценными и своевременными оказались беседы с коллегами Сергеем Моховым, Владимиром Картавцевым, Анной Кругловой. Я также благодарна многим коллегам, пригласившим меня выступить на различных площадках и поучаствовать в разнообразных мероприятиях. Так, участие в X Байкальской школе социальных исследований осенью 2017 года позволило мне достаточно быстро окунуться в жизнь академического сообщества буквально сразу после завершения длительной полевой работы. Дискуссии и новые знакомства, которые случились в процессе моего участия в программе школы, оказались бесценными.

Возможность провести с коллегами секцию «Полевые исследования в экстраординарных условиях. Этические дилеммы» в рамках 2-го Форума полевых ин-

тервьюеров в сентябре 2018 года в Томске позволила мне подступиться к теме этики полевых исследований и начать обсуждать тревожившие меня в тот период этические дилеммы. Именно тогда у нас с коллегами Олегом Журавлевым и Сергеем Моховым возникла идея провести «Зимнюю этнографическую школу», посвященную вопросам методологии социальных исследований: в том числе одной из центральных тем была, разумеется, профессиональная этика исследователей (Russian Punk Ethnography School на базе ЦНСИ в Санкт-Петербурге зимой 2019 года). Впоследствии мне посчастливилось обсуждать эту тему на различных научных мероприятиях, таких как научная конференция «Тревожное общество и чувствительная социология» (Социологический институт РАН — филиал ФНИСЦ РАН, Санкт-Петербург, в декабре 2019-го) и «3-й Форум полевых интервьюеров» (на базе ЕУ СПб, Санкт-Петербург, в сентябре 2019-го).

Коллектив Центра независимых социологических исследований (ЦНСИ) предоставил мне интеллектуальную и материальную инфраструктуру для работы над книгой. На уютной кухне Центра мы ни раз обсуждали с коллегами мою работу над текстом.

Мне хотелось бы выразить огромную благодарность моим коллегам по цеху — женщинам и мужчинам, с которыми я год работала на фабрике бок о бок, которые помогали мне освоить мастерство труда оператора упаковки, которые были открыты и добры ко мне: в частности, Галине Страковской, Алексею Монаенкову, Татьяне Беловой, Елене Власовой, Ольге Чехлатой, Юлии Рудаковой, Алексею Холмогорову, Анне Зыско, Татьяне Ивановой, Галине Карась и Ирине Куликовой. Без вашей помощи и под-

держки мне было бы гораздо сложнее в этой новой для меня роли, и вряд ли я продержалась бы на фабрике так долго.

Наибольшую благодарность мне хотелось бы выразить самым дорогим и близким для меня людям: маме — Пинчук Лидии Витальевне, папе — Пинчук Владимиру Васильевичу и старшему брату — Пинчук Александру. Ваша бесконечная поддержка и любовь помогают мне понимать, что действительно важно, осознавать, на что я действительно способна, и стремиться к этому несмотря ни на что.

О ФОНДЕ «ХАМОВНИКИ»

Современный мир разнообразен и многогранен; в нем невозможно ориентироваться, не обладая информацией. И главный ресурс сегодня — знание; это основное богатство, без него невозможны рациональные действия.

Цель благотворительного фонда «Хамовники» — сделать информацию, полученную в результате исследований, доступным знанием.

Мы считаем, что выявляемые в ходе качественных научных исследований тенденции очень важны, потому что именно они — а не политические решения или масс-медиа — определяют окружающую нас реальность. Человек должен быть свободен от любых стереотипов и шаблонов. Мы хотим, чтобы картина мира у людей стала более адекватной. Ведь от того, как человек видит ситуацию, зависят его решения и поступки.

Благотворительный фонд финансирует полевые научные исследования, способствующие описанию социальной реальности. Нас интересуют исследования, изучающие проявления социальных процессов в непосредственной деятельности людей.

Фонд «Хамовники» на конкурсной основе оказывает финансовую поддержку исследований по следующим направлениям: социальная антропология, социальная структура, муниципальное управление, местные сообщества, административные рынки и особенности их возникновения, информационное взаимодействие органов власти и др.

Результаты исследований становятся открытыми для всех; мы прилагаем усилия для того, чтобы исследователи были услышаны, чтобы неравнодушные умы получали качественную пищу для размышлений.

Ольга Пинчук

СБОИ И ПОЛОМКИ

Этнографическое исследование
труда фабричных рабочих

Редактор ИВАН АКСЕНОВ

Корректор ДАРЬЯ ПОЛКОВАЯ

Выпускающий редактор АЛЕКСАНДР НАЗАРОВ

Художник ЕВГЕНИЯ СТАВИЦКАЯ

Верстка ФЕДОР ДЕРЕВЯНКИН

Подписано в печать 10.06.2021

Формат 84x108/32

Тираж 1000 экз

Заказ № 161

Отпечатано в ООО «Галлея-Принт»

Москва, 5-я Кабельная ул., 2

тел.: 8 (495) 673-57-85