

ВЫСВОБОЖДАЯ (DISEMBEDDING) ПРЕДПРИЯТИЕ ИЗ УЗ РОДСТВА: ДУРНАЯ СЕМЕЙСТВЕННОСТЬ И АТОМИЗИРОВАННЫЙ ТРУД НА ЭСТОНСКОЙ ШАХТЕ. *Резюме*

Эва Кескюла

В данной статье исследуются отношения между семьей и предприятием в русскоязычном угледобывающем регионе на северо-востоке Эстонии. Эти отношения меняются после того, как горнодобывающая компания «Элекс» внедряет новый этический кодекс, запрещающий членам одной семьи работать под началом друг у друга. В результате теряют силу две разные моральные концепции, регулировавшие взаимоотношения семьи и предприятия в предыдущий период. Новые правила были разработаны эстоноязычным персоналом компании в Таллине и не нашли понимания среди русскоязычных шахтеров на северо-востоке страны. В основу статьи положены результаты годичных этнографических полевых исследований в государственной горнодобывающей компании.

ДИНАМИКА ВКЛЮЧЕНИЯ И ИСКЛЮЧЕНИЯ СЕМЬИ ИЗ ЖИЗНИ ПРЕДПРИЯТИЯ: ЭВОЛЮЦИОННАЯ СХЕМА

В статье используется модель Джеймса Кэрриера, созданная на основе работ Карла Поланьи, согласно которой происходит последовательное отделение экономики от общества, а личной и семейной жизни – от места работы, то есть сферы воспроизводства – от производства. Кэрриер показал возрастающее со времени промышленной революции отчуждение рабочих от места работы. По моему убеждению, внимательное прочтение Поланьи помогает применить эту модель к постсоветскому контексту. Согласно Поланьи, первая волна экспансии рыночных отношений имела место одновременно с промышленной революцией, а вторая – после окончания Первой мировой войны. Ответом на вторую волну, по Поланьи, стало «двойное движение», которое, в свою очередь, было реакцией на все возрастающую автономизацию экономики. Оно нашло свое выражение в принятии контрмер, нацеленных на контроль над рынком в сферах труда, земли и денег (как в рамках государственного

социализма стран советского блока, так и социального государства западноевропейских стран). Начавшаяся в 1970-е годы третья волна маркетизации направлена на то, чтобы снять с капитала эти ограничения.

Таким образом, если разместить отношения между работой и семьей на эволюционной шкале, то первая и вторая волны рыночной экспансии соответствуют увеличению разрыва между сферами семьи и работы. Двойное движение против маркетизации ведет к появлению социального государства или государственного социализма, где функции социального обеспечения берет на себя предприятие, принимая семью за единицу социальной защиты и труда. Третья волна маркетизации призвана освободить капитал от ограничений, одновременно увеличивая отчуждение работника и его семьи от места работы, способствуя повторной коммодификации труда, а также передаче функций социального обеспечения обратно сфере общественных и родственных связей.

СЕМЬЯ КАК ПРЕДПРИЯТИЕ: УКОРЕНЕНИЕ И РАЗУКОРЕНЕНИЕ СЕМЕЙ ЭСТОНСКИХ ШАХТЕРОВ

В этом разделе я показываю, целые семьи, включая женщин, были частью добывающей промышленности Эстонии с самого ее основания в 1920-е годы. Связь семьи с предприятием еще более укрепилась в советское время, начиная с середины 1940-х годов. Включенность семьи в жизнь предприятия имела два аспекта. Во-первых, при социализме рабочие были связаны с предприятием экономическими узами, поскольку товары и услуги распределялись через предприятие. Кроме того, это означало, что с предприятием переплетались все сферы жизни, связанные с воспроизводством семьи. Во-вторых, рабочие и инженерно-технический персонал были связаны с предприятием психологически в силу того, что шахты и трудовой коллектив играли в их жизни первостепенную роль. Место работы превратилось в тотальный социальный институт, который выполнял широчайшие общественные, политические и культурные функции, в котором шахтеры и их жены трудились с момента окончания школы и до самой пенсии. Шахтерские династии были ключевым признаком монопромышленных регионов, а классовые различия между рабочими и инженерным составом никогда не были ярко выражены: отец мог быть инженером, а его сыновья – простыми рабочими и наоборот.

Антропологи часто берут на вооружение метафору предприятия как семьи, которой пользуются в разных контекстах как сами рабочие, так и руководство. Однако в случае эстонских шахт метафора предприятия как семьи почти никогда не употреблялась. Здесь семья была скорее прочным «кирпичиком» предприятия. Я полагаю, что на эстонских шахтах основной упор в борьбе рабочих и руководства делался не на идеологию *предприятия как семьи*, а на понимание места *семьи на предприятии*. При внедрении новой корпоративной культуры, нацеленной на изживание кумовства и семейственности, такое понимание интимной связи предприятия с семьей должно было измениться.

КУМОВСТВО ИЛИ СЕМЕЙНАЯ ГОРДОСТЬ? СТОЛКНОВЕНИЕ ЦЕННОСТЕЙ ЗАПАДА И ВОСТОКА

Я рассматриваю процесс дистанцирования семьи и предприятия в терминах разукоренения и отчуждения, по Поланьи, в то время как руководство, предпринявшее реструктуризацию предприятия, видело этот процесс скорее с точки зрения веберовской рационализации. Его итогом должно было стать внедрение наиболее эффективного и прозрачного управления, объективных и новаторских управленческих стандартов вместо традиционных родственных связей и потомственного верховенства. Импульсом к изменениям послужило не только желание внедрить надежную и отлаженную систему контроля и премирования, но и опасения быть связанными с коррупцией и кумовством. Идеи прозрачности и меритократии, за которые искренне ратовали в таллинском отделе человеческих ресурсов, подкреплялись стремлением ликвидировать такие негативные явления, как блат, часто основанный на родственных связях и обеспечивающий доступ к должностям, товарам и услугам только для избранной категории лиц. Блат воспринимался как несправедливость не только руководством компании, но и местными шахтерами и инженерами. Тем не менее шахтеры проводили различие между возможностью подзаработать по благу и просто следовать по стопам отца и деда (чтобы, возможно, получить должность в том же подразделении или отделе).

Политика компании, направленная на то, чтобы исключить семейные и родственные связи из производственной сферы, сферы коммодификации труда, страным образом переворачивает понимание морали, характерное для исследований в области социальной антропологии. Этнографы часто пишут о том, что крестьяне отвергают капиталистические механизмы или воспринимают их как аморальные. При этом упор делается на мораль, присущую домашней, построенной на родственных связях, экономике, как антитезе овеществленным рыночным трудовым отношениям. Часто деньги (а тем более деньги, заработанные в шахте) воспринимаются как аморальные, как такие, которые необходимо очистить, прежде чем воспользоваться ими в быту. Однако в нашем случае вместо шахтеров, которые пытаются очистить доходы, полученные по месту работы, мы видим компанию, которая полна решимости очиститься от аморальных родственных отношений, препятствующих утверждению принципов прозрачности и полной коммодификации. Семейная сфера, которую ассоциируют с прочными узами реципрокности (дарообмена), представляется аморальной в обезличенном пространстве коммодификации труда и рыночной экономики.

ВНЕДРЕНИЕ МОРАЛИ БЕЗ ОГЛЯДКИ НА СЕМЬЮ

В этом разделе представлена история семьи маркшейдеров, в которой муж был начальником участка, жена работала на том же участке, а дочь училась по такой же, что у родителей, специальности, рассчитывая пойти по их стопам. Новая политика сломала механизм, который работал более десятка лет, и жену перевели на другую шахту, чтобы пресечь неэтичные семейные связи на рабочем месте.

Недавние антропологические работы, посвященные трудовым нормам и стандартам, показали, что они являются не просто инструментами регулирования трудовых режимов, но сами создают новые социальные режимы власти и неравенства. Новые этические нормы компании «Элекс», как и другие нормы и стандарты, призванные повсеместно установить обязательные к исполнению правила, не учитывают такое наследие горнодобывающей промышленности, как семейная профессия. Внедряя идею корпоративной этики, руководство перечеркнуло локальную семейную мораль и представило ее как нечто нечестное, подозрительное, ущербное и вредное. Специфические представления о коррупции и прозрачности не только придали характер «азиатчины» тем ценностям, которые не разделяются руководством компании, но и подтвердили властную иерархию, при которой местные управленцы больше не могли оспаривать решения, принятые на двести километров западнее. Местным работникам и их семьям не оставалось ничего другого, кроме как подчиниться амбициозным планам тех, чьи семьи не имели ничего общего с компанией. То, что считалось семейной гордостью на шахтах, рассматривалось как проявление кумовства управленцами в Таллине. Наши два маркшейдера, как и члены многих других семей, были переведены на другие шахты в рамках кампании по избавлению от неэтичных родственных отношений. Так работники стали жертвами нового проекта прозрачного и этичного производства, в котором не было места для семейных отношений.

Я полагаю, что дискурс этики и борьбы с кумовством был использован в целях фрагментации русскоязычного рабочего класса и инженерных кадров, а также перераспределения властных полномочий. Разделение семей означало разделение рабочих единиц, которые привыкли работать вместе, решая повседневные вопросы функционирования шахт. Это был инструмент демонтажа коллективов, которые ранее благодаря крепким коллективным связям могли выступить против несправедливости. Прочные связи между рабочими и их отношение к компании создавались благодаря сплаву коллегиальности и родства. В новых же условиях каждый работник должен уметь постоять за себя, действовать самостоятельно, вступая в индивидуальные отношения с компанией, а не действуя как часть рабочего коллектива. Все это указывает на то, что третья волна маркетинга, нацеленная на дальнейшее отчуждение семьи от рабочего места, приводит также к отчуждению рабочего от своих коллег, к атомизации рабочей силы. В этой новой системе больше не признаются никакие иные трудовые единицы, кроме индивидов, а семья и трудовой коллектив отбрасываются за ненадобностью. Это означает переход власти от рабочих к капиталу.

ОТСТРАНЕНИЕ ОТ СФЕРЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА

Вторым новшеством в семейной политике компании стало дистанцирование от тех членов семьи, которые не работали в «Элекс». Это означало отстранение супругов сотрудников от участия в корпоративных мероприятиях и в целом отдаление компании от семей сотрудников. Это связано с психологическим дистанцированием рабочих от компании и созданием основы для более прочных связей в семейной

сфере и на периферии коммодифицированных инструментальных отношений, составляющих опыт независимых индивидов. В настоящем разделе я описываю организацию новогодней вечеринки, которую компания впервые проводила для своих рабочих без участия их супругов. Это нововведение объяснялось новой корпоративной культурой, а также необходимостью сократить расходы на его проведение в условиях экономического кризиса за счет сокращения числа его участников. Тем не менее, шахтерам было трудно понять, почему нельзя приглашать на вечеринку своих жен и подруг. Семейные ценности играют центральную роль в жизни местного населения; шахтеры и их семьи всегда были неразрывно связаны с предприятием. Подчеркивая необходимость очищения производственных отношений от семейственности, а также экономическую целесообразность отстранения супругов сотрудников от участия в корпоративных мероприятиях, «Элекс» следовал модели, характерной для новых методов управления. Последние отвечают требованиям прозрачности и определенной организационной структуры, связанным с новой культурой подотчетности и аудита.

Я утверждаю, что изменение формата корпоративных праздников указывает на более общую тенденцию самоустранения компании из семейной сферы и ограничения участия членов семей сотрудников в жизни компании. С самого начала 1990-х годов переход к рыночной экономике характеризовался отстранением предприятий от сферы воспроизводства. Предприятие перестало быть тотальным социальным институтом и стало рассматривать в качестве единицы управления отдельного сотрудника, а не семью. Отстраняя семью от сферы производства, компания тем самым солидаризовалась с ценностями индивидуализма и с отношением к сотрудникам как к независимым, атомизированным предпринимателям. Самоустранившись от сфер социальной защиты и воспроизводства, компания полностью переложила груз обеспечения этих потребностей на семью, способствуя дальнейшему отделению экономической сферы от социальной и повторному превращению труда в товар.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Вопросы семьи, родства и капиталистических предприятий заслуживают более тщательного анализа, нежели разбор метафоры семьи как предприятия. Нарратив индустриализации на Западе, где глава семьи – заводской рабочий, повествует о возрастающем отчуждении домашней сферы от сферы экономического обмена, в которую включен труд. В действительности же все намного сложнее, поскольку вторая волна маркетизации принесла с собой двойное движение в сторону улучшения социального обеспечения. В Советском Союзе это происходило путем распределения товаров и услуг через предприятие. Более того, на работу приходилось устраиваться не только главе семьи, но и его супруге – и зачастую на то же предприятие. Третья волна маркетизации и неолиберализации в большинстве стран мира свидетельствует о тенденции к ослаблению социального государства, что в постсоветском контексте выражается в крахе тотального социального института, каким раньше являлось рабочее место на предприятии.

Эти экономические тенденции сопровождаются распространением особых форм культуры подотчетности (аудита) и корпоративной этики. Новая корпоративная этика, в основу которой положены идеи свободного рынка, меритократии и прозрачности, стремится к повсеместному распространению этих общих принципов. То, что на первый взгляд может выглядеть как меритократическая модель веберовской рациональной бюрократии, призванная освободить компанию от отношений родства, связанных с блатом, на деле приводит к усилению власти капитала с помощью унифицированных и, казалось бы, нейтральных норм поведения для всех. В результате вместо увеличения справедливости и равенства шансов мы наблюдаем дальнейшую фрагментацию и индивидуализацию рабочей силы, ограничение прав и возможностей работников. Для сообщества шахтеров из монопромышленного региона с их твердой моральной ответственностью за предприятие, с их приверженностью консервативным ценностям главенствующей роли семьи новые директивы выглядели особенно чуждыми.

Таким образом, мы наблюдаем переход от модели, где рабочее место является экономическим и психологическим центром жизни всей семьи, к модели, где оно рассматривается как сфера деятельности отдельного работника. Эта сфера определяется правилами рынка, в то время как семья принадлежит к частной сфере привязанности, заботы и воспроизводства. Если в непромышленных обществах начало горнодобычи сопровождается моральным крахом локальной картины мира из-за вторжения «грязных» денег, то в давно существующих промышленных шахтерских регионах насильственное разделение профессиональной шахтерской и семейной жизни вызывает моральное отторжение. Тем не менее, положение шахтеров до внедрения нового этического кодекса компании описывалось не метафорой *предприятия как семьи*, которую часто использовали антропологи в различных контекстах, но скорее – *семьи на предприятии*. Наконец, в новых условиях понятия «семья» и «предприятие» абсолютно несовместимы.

*Перевод с английского Дика Киселёва,
научный редактор перевода – Олеся Кирчик*