

«Нестандартные» условия труда женщин на производстве: опыт включенного наблюдения^{1,2}

DOI: 10.19181/inter.2018.15.2

Ольга Пинчук*

Статья посвящена специфике трудовой занятости женщин на производстве. Опираясь на эмпирический материал, собранный за период годичного включенного наблюдения на заводе по изготовлению конфет, автор рассматривает два аспекта: первый — это вахтовый тип трудовой занятости женщин, приезжающих в Московский регион из других областей РФ и трудоустраивающихся на промышленные предприятия. Вахтовые работницы в течение нескольких недель или месяцев занимаются неквалифицированной работой без оформления по трудовой книжке, после чего уезжают домой, как правило, ненадолго. Второй аспект — это риски, с которыми связан квалифицированный женский труд на производстве. В частности, речь пойдет о случаях женского травматизма. В статье сравниваются условия труда работниц по вахте и «постоянных» работниц, оформленных в соответствии с ТК РФ. Делается вывод о том, что обе формы занятости в одинаковой степени прекарны и ненадежны. Задача статьи — проанализировать особенности женского производственного труда на основании материалов включенного наблюдения.

Ключевые слова: прекариат, гендер, этнография, рабочие, женский труд

Введение

«Собирать ручную роллы ирисок в маленькие коробочки — занятие муторное. Ночью — еще и унылое. Укладываю по четыре ролла в три ряда. И планомерно засыпаю. Моя сегодняшняя машина работает неритмично, постоянно останавливается. Тогда я открываю защитную крышку и настраиваю машину. Но лучше так, чем практически без остановки двенадцать часов кряду собирать конфеты. Иногда я без особой на то причины останавливаю машину. Неспешно отскребаю шпателем налипшие на механизмах ириски, счищаю тряпкой шоколад с тэнов, сдуваю конфетную крошку сжатым воздухом. Это отвлекает. Мне помогает молодая упаковщица. Она здесь вахтовым методом.

¹ Текст написан по результатам исследовательского проекта «Этнография рабочего места», который стал возможным благодаря финансированию Фонда поддержки социальных исследований «Хамовники». Помимо автора статьи в реализации проекта в разное время так или иначе принимали участие: Дмитрий Rogozin (РАНХиГС), Надежда Галиева (РАНХиГС), Роман Абрамов (НИУ ВШЭ), Марина Вырская (РАНХиГС), Владимир Картавцев (Synopsis Group). Полевая часть проекта длилась год: с августа 2016 г. по август 2017 г.

² Хотелось бы выразить благодарность Олегу Журавлеву (PS Lab) и Тимуру Миняжеву (МПГУ) за их комментарии и рекомендации к предыдущим версиям статьи, а также двум анонимным рецензентам и редакции журнала «ИНТЕР».

* Пинчук Ольга, научный сотрудник Лаборатории методологии социальных исследований Института социального анализа и прогнозирования РАНХиГС (Москва). pinchuk-ov@ranepa.ru



В цехе шумно — машина ревет, словно раненный мамонт. Но мы разговариваем. Чтобы не уснуть» (Из полевых записей, 18 апреля 2017 г.)

«Этнография, несмотря на свою маргинальность, никогда не исчезнет», — такой обнадеживающий вывод делает Майкл Буравой в заключении к эссе «Развернутое монографическое исследование: между позитивизмом и постмодернизмом» (Буравой, 1997: 175). Рассуждая о методологической конфронтации этнографического исследования и «опросов», в смысле совокупности формализованных процедур сбора данных, Буравой отмечает, что «внутри социологии включенное наблюдение всегда было второстепенным способом социального исследования» (Буравой, 1997: 157). В России, где «спора о позитивизме» так и не произошло, «качественные методы социологического исследования воспринимаются абсолютным большинством социологов как “мягкие” или даже как “ненаучные”» (Воронков, 2004: 3). Включенное наблюдение как ключевой этнографический метод предполагает, что «исследователь одновременно наблюдает и участвует в социальной деятельности, которую он пытается документировать» (Hume, Mulcock, 2004: xi). Именно такая конфигурация исследователя и «объекта исследования» по отношению друг к другу и смущает, говоря словами Буравого, приверженцев «жесткой», позитивистской, социологии: «этнографы искажают собираемые ими данные через взаимодействие с теми, кого они изучают» (Буравой, 1997: 156). Контраргументом служит утверждение о том, что, «присутствуя и активно участвуя во взаимодействиях, исследователь может приблизиться к восприятию и пониманию “инсайдерской” точки зрения» (Hume, Mulcock, 2004: xi). То есть включение исследователя в исследуемое поле разворачивается с точки зрения тех перспектив, которые такая позиция ему предоставляет (Воронков, 2009: 6).

Моему трудоустройству на конфетную фабрику предшествовала экспедиция в Республику Башкирия³, где мы с коллегами ощутили недостаточную степень вовлеченности в жизнь шахтерского городка, что мешало нам глубже понять те проблемы, с которыми сталкиваются жители поселка — рабочие и их семьи⁴. Понять — именно с перспективы самих информантов. Сложность заключалась в том, что в рамках экспедиции мы провели в поселке не более двух недель: их оказалось достаточно, чтобы в общих чертах понять «правила», по которым существует поселок, — однако не достаточно для того, чтобы понять, как эти «правила» работают. Метод включенного этнографического наблюдения куда более действенен — здесь речь идет уже не только о том, чтобы наблюдать за информантами, но о том, чтобы стать одним из них. Нельзя не сказать о методологических ограничениях такого подхода: «исследователь становится частью изучаемого сообщества, и ему всё сложнее отличить, где заканчивается исследование и начинается реальная жизнь» (Полухина, 2010: 146). Особенно, когда исследователь не просто наблюдает, но участвует наравне с информантами в общем деле. По мотивам башкирской поездки появилась идея трудоустроиться на завод — любое предприятие, где существует спрос на неквалифицированный труд. И там, в качестве рядового рабочего, изнутри посмотреть, почувствовать, поразмышлять о том, что сегодня в России собой представляет профессия рабочего.

В фокусе настоящей статьи — специфика ручного труда на производственном предприятии — конфетном заводе⁵ в Подмоскowie. Речь пойдет непосредственно о женском

³ Рабочая полевая экспедиция Лаборатории методологии социальных исследований ИнСАП РАНХиГС в Башкирию проходила в мае-июне 2016 г., участниками экспедиции были Владимир Картавец, Ольга Пинчук, Дмитрий Rogozin.

⁴ О бытовании шахтерского городка см.: Rogozin, 2016.

⁵ «Фабрика» и «завод» в рамках данного исследования употребляется мною и моими информантами в качестве абсолютно равносильных синонимов. В тексте я также буду называть свое поле «конфетным заводом» или «заводом Ирисок».

труде, так как весь эмпирический материал собран в процессе работы в женской бригаде. Производство в целом — такая сфера, где труд практически всегда гендерно-окрашен (Олимпиева, Ежова, 2009: 93). Физически более сложные и опасные профессии — например, в шахтах (проходчики, взрывники), на производстве огнеупоров (сортировщики изделий), на металлургическом производстве — являются исключительно мужскими. Легкая и пищевая промышленность таким же образом распределяет рабочих по цехам, исходя из их половой принадлежности. Актуально это и для той кондитерской фабрики, на которой, в рамках исследования, я проработала год. Женщины здесь работают упаковщицами и операторами упаковки, мужчины — комплектовщиками и операторами процесса. По большому счету, гендерное разделение физического труда на производстве достаточно конкретное: чаще всего тем, чем занимаются женщины на производстве, не занимаются мужчины, и наоборот. Они заняты на разных этапах производства, у них разные условия труда, они работают на разном оборудовании. Потому и особенности труда у этих двух групп рабочих будут разными. Но даже анализ тех редких случаев, когда женщины и мужчины работают в одной бригаде, имеют одинаковые рабочие профессии и выполняют одни и те же операции, раскрывает гендерное разделение труда через субъективные представления рабочих о «мужской» и «женской» работе (Олимпиева, Ежова, 2009: 93).

Сама по себе тема гендерного разделения труда довольно активно изучается в рамках гендерных исследований: «в самом деле, мужественность и женственность представляют собой прежде всего определенный тип поведения, и трудовое поведение играет здесь центральную роль» (Тартаковская, 2001: 87). Особенностью трудового поведения женщин как на российском рынке труда, так и в некоторых других странах, является необходимость постоянно балансировать между семьей и работой (Годованная, Темкина, 2017: 31). Нередко «отсутствие или недостаточность социальной поддержки с какой бы то ни было стороны вынуждает многих женщин находить компромисс между работой и материнством с помощью выбора специфической категории precarious рабочих мест» (Тартаковская, 2017: 51). Исследователями проблематизируются те трудовые позиции, в рамках которых по каким бы то ни было причинам в большей степени аккумулированы именно женщины. Например, бытовое обслуживание (Здравомыслова, 2009; Ткач, 2009; Ткач, Хрженяк, 2016; Савоскул, 2013), работа в колл-центрах (Рогозин, 2017: 139–143; Bonds, 2006; Agnihotri, Srivastava, 2017) или, в рамках производственного сектора: швейная промышленность (Cairolì, 1999, 2011; Beinín, 2017), работа в агробизнесе (Arizpe, Aranda, 2014), другие фабричные профессии (Miles, 2014; Chang, 2009).

Чаще всего в фокусе исследователей оказывается гендерное неравенство. Об ухудшенных условиях труда для женщин писал Майкл Буравой, анализируя свой опыт рабочего на венгерских предприятиях в начале 1980-х: «куда бы я ни шел, всюду бросалось в глаза гендерное разделение труда: женщины были то захвачены безжалостным ритмом линии разлива, то отданы нормами выработки в рабство вращающимся бобинам, в то время как мужчины лениво похаживали вокруг них в качестве инспекторов, механиков, контролеров» (Буравой, 2009: 38). Подобную ситуацию на питерских судостроительных предприятиях зафиксировали в 2008 году исследователи Ирина Олимпиева и Любовь Ежова: «Женщины заполняют данные рабочие места не потому, что они лучше приспособлены к соответствующим видам работ, а потому, что сюда не хотят идти мужчины, которые ориентированы на более содержательные и более высокооплачиваемые работы» (Олимпиева, Ежова, 2009: 95).

Какова природа гендерного разделения труда на описываемой кондитерской фабрике — вопрос открытый. Но общепринятый аргумент заключается в том, что в «мужских» цехах физической нагрузки куда больше, чем в «женских». Плюс к этому, сама по себе «упаковка чего-либо» считается женским занятием — требует быстрой мелкой работы



руками, аккуратности, терпения, длительной концентрации внимания на одном и том же: «У [мужчин] не получается так, как у нас. У нас ловко, раз! А у них терпения не хватает...» (Олимпиаева, Ежова, 2009: 94). Потому к работе по переборке брака, ручной укладке ирисок в маленькие коробочки традиционно привлекаются женщины. Но помимо женщин, выполняющих эту, не требующую квалификации, работу, в цехе упаковки ирисок трудятся женщины-операторы пяти разрядов⁶, выдержавшие квалификационные экзамены. Их работа формально связана с контролем и управлением промышленными механизмами, но на деле довольно часто требует той же самой быстрой ручной сборки. Работницы на фабрике не избавлены от физической нагрузки — лотки с конфетами, которые они периодически поднимают, весят порядка 6–10 килограмм. Мне доводилось испытывать это на собственном опыте: однажды за смену такими лотками я перетаскала более 100 килограмм. Таким образом, нельзя сказать, что «женская работа» здесь физически легкая. А по сравнению с мужчинами участка по изготовлению ирисок женщины буквально прикованы каждая к своей машине: линия поточная, упаковочную машину остановить нельзя. То есть отлучиться в туалет, курилку или на перерыв оператор может лишь в случае, когда ему на замену придет кто-то, разбирающийся в работе упаковочной машины. Мужчины-коллеги по участку не имеют конкретной машины, производственным процессом в своем цехе они управляют вместе и одновременно, ситуативно распределяя между собой обязанности. В этой ситуации им куда проще организовывать перерывы и перекуры. Данное здесь описание разных условий труда женщин и мужчин на кондитерской фабрике имеет своей целью аргументировать необходимость выделения «женского» и «мужского» труда на производстве в качестве отдельных категорий анализа. Дальше, не возвращаясь к гендерному сопоставлению режимов труда, я начну описывать особенности труда квалифицированных и неквалифицированных работниц с целью обосновать тезис об общей «нестандартности» условий женского труда на кондитерском заводе.

Методология исследования

Статья написана на основе эмпирических данных, которые удалось собрать за год включенного этнографического наблюдения на одной из кондитерских фабрик Подмосковья. Трудоустройство и работа на заводе в качестве рабочего были частью реализации проекта «Этнография рабочего места», поддержанного фондом «Хамовники». Помимо автора статьи как полевого исследователя в рабочий коллектив входили коллеги, с которыми мы регулярно встречались и обсуждали поле. Осмысляя свой полевой опыт, я понимаю, что не смогла бы проделать всю эту работу без участия коллег. Они являлись наблюдателями второго порядка, и часто их вопросы задавались мне как информанту, потому что длительное пребывание в поле без каких-либо ощутимых выходов из него, плотно встраивало меня в контекст, где моя самоидентификация как исследователя претерпевала постоянные трансформации⁷.

С августа 2016 г. по август 2017 г. я работала на фабрике сначала упаковщицей 1 разряда (первые 3 месяца), а затем оператором упаковки 1 разряда. Моя работа там происходила на общих условиях: ни руководство, ни коллеги-рабочие изначально не были в курсе моего исследовательского интереса. Я воспринималась как рядовой

⁶ Самый высокий разряд — пятый. По своему функционалу операторы пяти разрядов друг от друга ничем не отличаются, но, чем выше разряд, тем выше в итоге доход: между первым и пятым разрядами, по моим личным подсчетам, наблюдался разрыв в двадцать тысяч рублей.

⁷ О том, как протекает эмоциональная вовлеченность исследователя в поле своего исследования можно прочитать, например, следующие этнографические работы: Haraszti, 1977; Wacquant, 2004; Cairol, 2011.

рабочий, хотя наличие у меня высшего образования, личного автомобиля и отсутствие детей удивляло заводских коллег, провоцируя вопросы ко мне.

Первые шесть месяцев работы на фабрике цех упаковки ирисок, частью которого я была, работал по графику пять через два, по восемь часов, в три смены: пять дней в ночь, два выходных, пять дней во второй половине дня, два выходных, пять дней в первой половине дня, два выходных, и так далее. Следующие шесть месяцев мы работали по графику два через два по двенадцать часов в две смены (два раза в ночь, два выходных, два раза в день, два выходных). По первому графику работать было физически сложнее — приходилось каждую следующую неделю привыкать к новому режиму дня. Неделя в ночную смену давалась сложнее всего. За год работы на заводе я три раза была на больничном — в сумме это около пяти недель. Два раза брала оплачиваемый отпуск по пять дней, один раз отпуск за свой счет на месяц (март), и около десяти раз брала отгулы⁸.

Одной из моих непосредственных обязанностей как полевого исследователя было подневное заполнение полевого дневника. Не каждый день мне удавалось заполнять его сразу после смены — периодически случалось так, что, оказавшись дома, я чувствовала себя физически очень уставшей. В таких случаях дневник заполнялся после отдыха. Записывать что-либо непосредственно в цехе, в процессе работы, пусть даже схематично на клочке бумаги, практически не представлялось возможным: оператор упаковки всегда на ногах и постоянно занят настройкой машины, проверкой качества продукции, поиском механика, поиском старшей смены, иногда помощью коллегам на соседних машинах.

Для того чтобы было понятно, каким образом происходили мои наблюдения, расскажу немного о тех рабочих позициях, которые я занимала в цехе на протяжении года. Устроившись на фабрику в качестве упаковщицы, я оказалась прикреплена к конкретному участку и конкретной смене, где и оставалась до конца работы. Позиция упаковщицы предполагает разнородную работу, иногда монотонную (как переборка брака, ручная укладка конфет в коробки или выставление коробок с конфетами на конвейер), иногда физически тяжелую (как ручное засыпание конфет в бункеры машин лотками по 6–10 кг), иногда требующую расторопности и реакции (как 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 на протяжении всей смены: каждые три часа её позиция относительно конвейера меняется. Но на деле оказалось, что конвейера как такового в цехе нет, а упаковщица *чаще всего* занимается одной и той же работой всю смену. Я же, по факту, не так часто работала непосредственно в качестве упаковщицы: практически с первых дней меня поставили за конкретную машину как оператора упаковки, но под бдительным присмотром старшего оператора Нины⁹. Это длилось первые четыре месяца — вплоть до того, как я сдала квалификационный экзамен на оператора 1 разряда и стала, как и другие операторы, самостоятельно работать на разных машинах нашего участка. Однако, пока я была еще упаковщицей, мне куда больше удавалось общаться с разными людьми: мне всегда помогали другие упаковщицы, я сама время от времени помогала операторам, выполняла какие-то разовые работы — то есть была куда более мобильна, нежели после перехода в операторы.

⁸ Все мои пропуски рабочих смен осуществлялись с разрешения руководства, хотя такое, во многом вольное, отношение к рабочему графику не являлось принятым на производстве: я была свидетелем ситуаций, когда коллегам не давали отгул или не отпускали в отпуск, аргументируя это нехваткой кадров. Отказ или разрешение во многом зависели от личных взаимоотношений работника и руководителя (о неформальных взаимоотношениях на производстве см. например: Клеман, 2003; Алашеев, 1995; Ядов, 1999).

⁹ Все имена, названия, уникальные характеристики изменены в целях соблюдения и сохранения конфиденциальности участников исследования.



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 на перерыве мне удавалось общаться практически всегда с одними и теми же людьми. Эти люди — мои самые близкие коллеги, они помогали мне адаптироваться к новой для меня работе, понять неформальные правила, по которым живет цех. Они же первые узнали о моих исследовательских изысканиях. Общение с рабочими из других смен или из соседних цехов происходило в курилке или случайным образом, во время подработок (когда они выходили к нам в смену).

С первого месяца на фабрике я помогала коллегам с различной бумажной работой, выполняла различные операции на компьютере. Спустя восемь месяцев на фабрике старший оператор Нина стала обучать меня своей работе — обязанностям человека, который организует работу внутри бригады, управляет коммуникацией с другими цехами и участками, а также с начальством. Бывая периодически в роли помощника старшего оператора (и один раз у неё на замене) — без машины и локализованной рабочей позиции, но с кипой документов и набором организационных задач, которые надо решить, — я смогла более полно и с разных сторон увидеть то, как организована работа производства.

Условия труда на кондитерском заводе

Несмотря на то, что сам завод не является предметом моего анализа, считаю важным раскрыть некоторую особенность данного предприятия: описываемый кондитерский завод — часть иностранного концерна, но, в противоречие с организацией работы его заграничных «братьев», здесь ведущую роль на производстве играет ручной труд. Оборудование, на котором приходится работать, было привезено сюда к открытию предприятия — порядка пятнадцати лет назад. Уже тогда эти машины были списаны на заграничном заводе. Такая ситуация — с решающей долей ручного труда на производстве — согласно мнению одного из моих информантов, имеющего двадцатилетний опыт работы на пищевых производствах в качестве производственного менеджера, является скорее исключительной. Пищевая промышленность, в том числе российская, в основном автоматизирована и не требует такого существенного количества кадров, тем более неквалифицированных. Отмеченная особенность кондитерского завода, на который случайным образом попала я, позволяет пронаблюдать достаточно интересный, хотя и не уникальный, феномен. С одной стороны, руководством провозглашаются принципы социально ориентированной политики управления в контексте общей корпоративной культуры иностранного концерна по изготовлению сладостей (с заботой о психологическом и физическом здоровье работников, скрупулезным исполнением формальных правил). С другой стороны, на производстве преобладают тейлористские практики организации труда, «штурмовщина». Возможно, это связано с тем, как устроено управление на заводе: топ-менеджеры предприятия являются иностранцами, командированными в Россию на время контракта; средний и низовой менеджмент, а также всё производственное руководство, включая менеджеров по технике безопасности и охране труда, — это управленцы, формировавшиеся в условиях постсоветской экономики (Буравой, 2000: 19). В отличие от постсоветских промышленных предприятий, которые существовали при плановой экономике и после перестройки были вынуждены адаптироваться к новым экономическим условиям, кондитерская фабрика возникла уже как новое капиталистическое производство. Если для рабочего населения провинциальной России существенную роль сыграл водораздел «до и после Советской власти» (Абрамов, 2018: 210), то для рабочих данной кондитерской фабрики водоразделом являлось:

«до и после прихода нового руководства»¹⁰. Прежние управляющие производством, вышедшие из рабочей среды, по словам моих коллег-рабочих, понимали, как устроен процесс управления промышленными машинами. Новые управленцы — так называемые «эффективные менеджеры», для которых важнейшей задачей является оптимизация производства, ставка делается не на качество, а на количество произведенного товара.

«Нестандартная» занятость

Если говорить не о форме, но о характере «нестандартной» занятости, то его отличительной чертой является отсутствие постоянства. По словам Джона Ховарда, для работодателя такие условия видятся «гибкими», для рабочего же — прекарными, неустойчивыми. Помимо ненадежности, условия «нестандартной» занятости лишают работников доступа к юридической и социальной защите (Howard, 2017: 2). По сути, это прекариат, который описывает Гай Стендинг (Стендинг, 2014: 25): наряду с незащищенностью труда он сталкивается с отсутствием профессиональной самоидентификации, — «прекариат не ощущает себя частью солидаризированного трудового сообщества» (Стендинг, 2014: 29). Среди прочих особенностей «нестандартной» занятости В. Гимпельсон и Р. Капелюшников отмечают «сверхзанятость», когда продолжительность рабочего времени превышает «определенную пороговую величину (обычно — свыше 40 рабочих часов в неделю)» (Гимпельсон, Капелюшников, 2005: 8). Для Джона Ховарда одним из типов «нестандартной» занятости является трудоустройство через агентства (Howard, 2017: 2). Речь идет о посреднических организациях, которые нанимают неквалифицированный персонал, заключают с ними договор, а затем отправляют на те предприятия, где необходимы такие трудовые кадры: «возникающие трудовые отношения имеют нетрадиционную форму с участием трех сторон» (Козина, 2012: 19). Такая форма трудового найма в русскоязычной литературе получила название «заемный труд», в англоязычной — агентская занятость (agency work) или лизинговый труд (labor leasing) (Козина, 2012: 19). Ирина Козина в статье «Люди заемного труда» представила наиболее полную характеристику такого типа занятости; она заметила, что, «в отличие от большинства стран, в составе российских заемных работников преобладают молодые люди с высоким уровнем образования, которые воспринимают заемный труд как ступеньку к устойчивой занятости» (Козина, 2012: 18). В случае конфетной фабрики, «люди заемного труда» — это вахтовые работницы, однако большинство из тех, с кем мне удалось пообщаться за год работы, являются собой диаметрально противоположность представленному выше усредненному портрету, который на основе большого массива данных представила Ирина Козина. Оказалось, что вахтовые работницы — в основном, женщины среднего возраста, не сумевшие найти работу у себя в регионе, в одиночку воспитывающие детей, которые остались дома, — поэтому им интересен именно временный характер занятости. Для их трудовой деятельности на фабрике характерно отсутствие социальных гарантий, заниженный уровень заработной платы¹¹, постоянные переработки, — более подробно условия труда вахтовых работниц на конфетной фабрике будут описаны ниже.

Совсем иначе организован труд постоянных работников. Формально условия занятости выглядят вполне «стандартно» (Савельева, 2015б: 3): официальное трудоустройство

¹⁰ О контекстах, в которых конструируется идентичность российских рабочих, см.: Polukhina, Strelnikova, Vanke, 2017.

¹¹ В период моей работы на фабрике заработная плата вахтовых работниц была заметно ниже. Мой месячный доход как упаковщицы, но оформленной по бессрочному контракту, составлял порядка двадцати пяти-двадцати восьми тысяч рублей при восьмичасовом рабочем дне (на подработке я не выходила). Упаковщицы, работавшие по вахте, получали не больше двадцати-двадцати трех тысяч рублей, работая часто без выходных не по 8, а по 12 или 16 часов в сутки.



со всеми гарантиями в соответствии с ТК РФ, медицинское страхование, повышение процентной ставки дохода при переработках, стабильность занятости, официальный конкурентоспособный доход. Но в действительности оказывается, что положение постоянных рабочих во многом схоже с положением вахтовых: никакие формальные гарантии на деле не работают. Далее приведу несколько известных мне случаев, когда права постоянных рабочих оказывались в той или иной степени уязвлены:

— *Руководство принимало решение о коллективном отпуске в удобное для производственного цикла время, оповещая рабочих об этом не заблаговременно:*

«Получается, мы — люди подневольные. Не принадлежим своим планам, а принадлежим планам производства. При социализме такого не было! Мама у меня, я помню, когда у неё отпуск, она всегда уходила в отпуск. Хотя она работала на военном заводе» (Оператор с другой линии; из дневниковых записей, от 20 апреля 2017 г.)

— *В период отсутствия заказов сотрудников принудительно отправляли домой, а в период большого количества заказов сотрудников лишали выходных:*

«...4 ноября. Мы работаем полный рабочий день. Листок на стенке объявлений сообщает, что отработаем за 30-е декабря. Мы возмущаемся, что называется, в кулуарах — тихо, мирно, в столовой, среди своих:

— А они делают, как им выгодно! Кто нас спрашивать будет?

— У нас так всегда! Всё за что-то отработаем! Мы как... как стратегический объект какой-то!..» (Из дневниковых записей, от 4 ноября 2016 г.)

— *Рабочих оповещали о переходе на совершенно другой график работы не заблаговременно, после чего спустя полгода перевели 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?!”» (Из дневниковых записей, от 25 января 2017 г.)

— *Внезапно лишали премии всю смену, участок или конкретного рабочего без особых на то причин:*

«Меня премии, вон, за все что угодно лишают! В прошлом месяце двери где-то на складе незакрыты были, хотя я-то тут при чем!» (Оператор 5-го разряда Нина — исполняла обязанности старшего оператора, из дневниковых записей, от 2 сентября 2016 г.)

«Постоянные» рабочие кондитерской фабрики оказываются в полной зависимости от режимов работы производства, что лишает их всякой возможности планировать свое будущее и оставаться уверенными в своем настоящем. Наиболее критичным

показателем нестабильности и precariousности условий труда «постоянных» рабочих является нежелание менеджерского звена брать на себя ответственность за травмы рабочих на производстве. Именно громкий несчастный случай, произошедший после моего увольнения с фабрики, наиболее очевидно вскрыл те неформальные правила, в рамках которых вынуждены существовать «постоянные» рабочие цеха — в данном случае, операторы упаковки. В следующих разделах статьи я буду более предметно, на основе эмпирического материала, раскрывать особенности труда вахтовых и «постоянных» работниц, с целью обосновать тезис о том, что обе формы трудовой занятости в одинаковой степени являются «нестандартными», precariousными.

Работницы «по вахте» на подмосковном заводе

На заводе женщин, работающих здесь временно, называют просто «вахта»: «Света-вахта», «Катя-вахта». Это не значит, что отношение к ним со стороны операторов уничижительное. Вахтовые работницы выполняют вспомогательную работу, часто меняются и не закреплены за конкретным цехом или сменой, потому и воспринимаются просто как дополнительные рабочие руки. В целом, у женщин-операторов нормальные рабочие отношения с вахтовыми работницами, особенно когда последние работают усердно. Очень часто вахтовые работницы трудятся по 16 часов — шесть или даже семь дней в неделю. Сами объясняют это тем, что приехали сюда именно заработать. Им предоставляется бесплатное общежитие (8 человек в комнате); на работе их, так же как и всех сотрудников предприятия, кормят; они бесплатно пользуются корпоративным транспортом.

Работники по вахте на конфетной фабрике — исключительно женщины. У них нет возможности карьерного роста, они не работают на машинах, по профессии они все упаковщицы — здесь не требуется квалификация. Они не обременены ответственностью, в основном разбирают брак и оказывают посильную помощь «постоянным» работникам. «Вахтовики» могут перейти на «постоянку», при этом за ними сохраняется право жить в бесплатном общежитии. Вахтовые работницы — это типичные маятниковые мигранты, или «отходники» (Плюснин и др., 2013). Для них Московский регион является привлекательным лишь постольку, поскольку они имеют возможность заработать. Свои заработки они направляют домой, в большинстве случаев — помогают детям.

В числе вахтовых работниц есть и юные девушки, которые по какой-то причине не пошли учиться, не смогли найти работу с удовлетворяющей их заработной платой в домашнем регионе, потому приехали сюда. В большинстве случаев, когда на заводе я встречала молодую девушку, за этим практически всегда стояло какое-то жизненное обстоятельство: например, малолетний ребенок, больные родители, судимость. В целом, отсутствие эффективно функционирующего рынка труда в регионах, особенно когда речь заходит о небольших городах и селах, является безусловной причиной работы по вахте:

«Здесь я первый раз, но уже месяц почти — скоро домой. По дочке соскучилась. У нас там работы нет, я ж 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 начались, до этого я приезжала, на “постоянку” устраивалась, три месяца работала и увольнялась. Домой-то надо ездить. Сейчас дочери 18, в колледже учится, а тогда маленькая была» (Из полевых записей, от 11 августа 2016 г.)



Немало сюжетов, когда из семьи на заработки уезжает именно женщина, а мужчина остается дома — «на хозяйстве»:

«В перерывах между работой Валя часто кричит в трубку телефона на всю раздевалку: «Семеныч, Семеныч, ну шо, как оно там?» Она из деревни у белорусской границы, сюда приехала по вахте, но потом перешла на постоянную основу: «Я два года так ездила туда-обратно, тысяч 20 выходило, а теперь, на “постоянке”, 40 у меня и общежитие бесплатное. А там муж на хозяйстве! По огороду, по дому: все посадит, все соберет, починит, засолит. Он раньше выпивал крепко, потому и решили, что работать я буду, иначе он и полполучки до дому не довезет!» Уточняю, не скучает ли по мужу в долгой разлуке: «Пфф, не-е!» (Из полевых записей, 1 сентября 2016 г.)

Согласно тем историям, которые мне рассказывали в цехе, вахтовых работниц раньше не было:

Нина: У нас вахта буквально полтора-два года как появилась..

Я: А почему?

Галя: Потому что справлялись сами, по два человека [на машине] было. Не было такого, чтобы у нас так [тоннами] брак стоял! У нас такого не было! У нас было по пять-шесть [килограмм] брака, максимум шесть, и все! А сейчас вместо пять-шесть — сто пятьдесят! (Из полевых записей, от 23 августа 2016 г.)

Появились вахтовые работницы после смены руководства, когда из-за критического увеличения темпов производства в разы увеличилось количество брака. Конкретно в том цехе, где работала я, процедура «реворка», то есть переработки бракованных по упаковке конфет, являлась частью обыденности. Потому весь брак, который получился из-за проблем с упаковочной машиной, отправляли на переработку, но перед этим конфеты надо было освободить от упаковки. Этим и занимались приехавшие вахтовые работницы — разбирали брак. Позже, когда уже стала возникать нехватка штатных сотрудников на производстве, вахтовых работниц начали привлекать и к работе на машине, и к посильной помощи — к разным задачам, нередко физически довольно тяжелым. В период моей работы на заводе «вахта» там выполняла большой объем вспомогательной работы. Важность их присутствия осознавалась тогда, когда они по каким-то причинам вдруг исчезали:

«Я катастрофически ничего не успевала. Спрашиваю Нину: где народ? Нина: “Вахта уехала, а другие не приехали!” В раздевалке встретила женщину, которая по вахте работает — таких осталось немного здесь, и они помогают на других линиях. Женщина: “Фабрика пустая!”»

(Из полевых записей, от 23 августа 2016 г.)

Плюс к этому все вахтовые работницы перерабатывают¹². Они пытаются заработать как можно больше, но их заработная плата, всё равно, куда ниже, чем у постоянных работников. То есть, по сути, они не способны существенно влиять на уровень своего дохода, в отличие от «постоянных» работниц. Важно подчеркнуть, что при желании вах-

¹² «Подработки» — это отдельная большая тема. Хочется только заметить, что именно возможность хоть каким-то образом управлять своим доходом путем увеличения часов работы долгое время оставалась чуть ли не основным стимулом сотрудников производства работать на этом заводе (оплата почасовая). На момент написания статьи (апрель 2018) мне известно, что объем заказов у завода упал, соответственно, существенно снизилась потребность в трудовых ресурсах. В результате подработки отменили, и рабочие стали увольняться.

товые работники могут перейти на постоянную работу. Но, в случае такого перехода, наряду с прочими преимуществами они лишаются возможности часто навещать родных дома. В то же время, в условиях вахтовой работы им приходится работать больше, получать меньше, терпеть задержки выплат, а иногда сидеть без работы, оставаясь без денег, — таким образом вахтовые работники прекариатизируются: оказываются в условиях, которые ведут к нестабильному существованию, «когда человек живет сиюминутным, не имеет четкой самоидентификации по профессиональному признаку» (Стендинг, 2014: 36). Но профессиональной самоидентификации не имеют и «постоянные» работники. Более того, несмотря на все противопоставления, их положение тоже нельзя считать стабильным и защищенным: в качестве наиболее яркой иллюстрации я опишу кейс о несчастном случае на производстве.

Производственная травма

Над входом в производственную зону располагается электронное табло: «Мы работаем без несчастных случаев <...> дней» и красным горит цифра «9». Внизу надпись дублируется на английском: «We have been working without lost time injuries». До недавнего времени счетчик не скидывался более четырехсот дней. Это, конечно, не говорит о том, что прежде не случалось ни одной травмы. Просто, видимо, не было таких серьезных. В этот раз один из рабочих повредил ногу (...).

По слухам, последнему несчастному случаю предшествовали и другие: «Да вон, на [другой линии], они вечно себе фаланги пальцев отрезают в машине, Светка мне говорила! И ничего им не оформляют. Так, на больничный сходят и работают дальше! Что-то заплатят сверх, но как производственную травму не оформляют!» [ж., 37 лет, оператор упаковки линии ирисок]. По мнению коллег-рабочих, начальству невыгодно лишний раз афишировать травмы на производстве — менее серьезные случаи решаются на месте, без официальной регистрации и — не трогая цифры на счетчике.

Алена получила травму колена спустя несколько месяцев после трудоустройства на фабрику. Ножка металлической лавки, на которую она встала, чтобы достать до бункера упаковочной машины, надломилась, Алена упала и порвала связки. Ей незамедлительно вызвали скорую, доставили в ближайший травмпункт. Начальник смены предложил Алене компромисс: она не разглашает обстоятельства инцидента, спокойно отлеживается дома, тем временем в таблице дни отсутствия ей проставляют как рабочие — согласно окладу и надбавкам за вечерние и ночные смены. Алена уверена, что если бы ее случай травмирования колена официально признали производственной травмой, она бы толком ничего не получила, а так, по ее собственному мнению, она осталась в выигрыше материально и не подвела коллектив: «А мне зачем? Там же ничего сверх больничного не выплачивают — а у меня стаж маленький! Только, что факт производственной травмы официально, и на работе плохо — считай, начальника подставил, а мне-то ничего с этого!»

(Из полевых записей, 6 июля 2017 г.)

Исследователи организационной культуры заявляют, что количество несчастных случаев на производстве напрямую зависит от понимания сотрудниками важности соблюдения техники безопасности (Luria, Yagil, 2010: 1424). Более того, сама степень осознанности по отношению к сохранению безопасности на рабочем месте связана с тем, какую позицию в рамках организационной структуры занимает работник. Например, как считают исследователи, временные работники более подвержены травмам, чем постоянные, во многом потому, что они понимают свой темпоральный статус и не ассоциируют себя с организацией и ее корпоративной культурой, в том числе культурой безопасного



поведения (Luria, Yagil, 2010; Clarke, 2003; Clarke, 2006). Культура безопасного поведения формируется на трех уровнях: организационном — тут референтами выступает само руководство, провозглашающее чрезвычайную важность техники безопасности; групповом — в рамках небольшой рабочей группы, референты на этом уровне — лидеры и члены групп; индивидуальном — личная осведомленность и осознание безопасного поведения (Luria, Yagil, 2010: 1424). В ситуации, когда руководством практикуется халатное отношение к соблюдению правил безопасности и на первый план выходит не жизнь и здоровье сотрудников, а количество произведенной продукции, — рабочие сами начинают пренебрегать техникой безопасности.

«Она [начальник производства] подходит ко мне: «что самое важное в работе оператора?» Ну, я говорю: «качество продукции!» А она смотрит на меня, как на дуру. Ну, я: «жизнь и здоровье рабочих!» Она вообще, знаешь, как на идиотку, и говорит такая: «Мария, самое важное в работе оператора — минимизировать количество бракованной продукции!» (Маша, оператор 1 разряда, из дневниковых записей, от 20 октября 2016 г.)

Металлическая лавка, с которой упала Алена в приведенной выше выдержке из полевого дневника, оставалась на том же месте в таком же неисправном состоянии еще несколько дней, пока один из инициативных рабочих из соседнего цеха лично не отнес её техперсоналу. Начальник смены, узнав о травме сотрудника, первым делом задумался не о том, чтобы устранить причину, но о том, как избежать санкций со стороны более старшего начальства, и предложил сотруднику неформальное решение проблемы.

За год работы на заводе мне самой случалось периодически травмироваться: обжигаться о накалившиеся участки упаковочной машины, ронять что-то тяжелое на ноги, ударяться, защемлять пальцы, получать порезы. Чаще — не от собственной невнимательности, но по причине высоких темпов работы («машина не должна стоять!») и неотлаженного оборудования. Руководство спускало в цех новые решения, например, обязывало нас всегда ходить в тканевых перчатках, но неисправное оборудование не исправлялось, а темпы работы не снижались. Более того, за год работы я лишь однажды присутствовала на инструктаже по технике безопасности, но в толстом журнале с разношерстными страницами за прохождение инструктажа мы с коллегами по цеху расписывались не менее пяти раз.

Все вышеперечисленные травмы, в том числе поврежденное колено Алены, воспринимались рабочими как штатные, хотя и нежелательные, ситуации в процессе работы на производстве. Были и характерные, в силу работы со специфическим оборудованием, травмы для женщин-операторов: это травмы рук — зажатие кистей, пальцев, вплоть до потери части конечности. Тема женского травматизма как иллюстрация уязвимого положения «постоянных» работниц раскрылась совершенно неожиданным и трагичным образом: уже после моего увольнения Мария — коллега по смене, подруга и ключевая информантка, оператор 1 разряда — в результате несчастного случая на производстве потеряла большой палец правой руки.

Дальше я подробно опишу этот кейс, — единственное, позволю себе некоторые уточнения, важные для понимания моей роли в данной истории. Произошедшее оказалось для меня сильнейшим эмоциональным шоком: и тут я говорю о себе не как о наблюдающем исследователе, которому, по всем известным правилам, необходимо блокировать любые эмоциональные переживания, дабы оставаться объективным (Буравой, 1997: 156). Как удачно заметил по этому поводу Сергей Мохов: «подобный взгляд в какой-то мере приближает исследователя к позиции колониального этнографа только вступившего своей белой ногой на горячий песок Тихоокеанского острова» (Мохов, 2017: 27).

Я говорю о себе как о человеке, вовлеченном в переживания близкого. Я буквально прожила этот год со своими коллегами-рабочими, и они не были для меня «объектом исследования», между нами давно разрушился какой бы то ни было осязаемый барьер: рабочими для меня были «мы», а не «они». Травма на производстве произошла с моей подругой, потому я долго не могла рассматривать данную историю в качестве исследовательского кейса. Описать и осмыслить случившееся мне помогли коллеги-исследователи, которые, несмотря на отсутствие личного полевого опыта на кондитерском заводе, были достаточно вовлечены посредством чтения моих полевых записей и устных историй. Встречи с ними всегда помогали мне более объемно взглянуть на свой полевой опыт. Практически с самого начала я делала заметки, пытаюсь фиксировать развитие событий, — об этом знала Маша. Первый месяц я практически ежедневно была с ней — у нее случился сильный эмоциональный срыв, она постоянно испытывала физическую боль и фрустрацию от неспособности выполнять привычные прежде бытовые операции. Обо всем происходящем я узнавала от нее и от менеджера завода со странным функционалом: он был ответственным за так называемый «климат» на производстве, занимался расследованием конфликтов и одновременно был начальником по безопасности¹³. Этому менеджеру первому я рассказала о том, каким образом при помощи неформальных договоренностей руководство производства пытается не афишировать инцидент.

Несчастный случай на производстве: «скажи, что это бытовая травма!»

Спустя две недели после моего увольнения с завода Маша написала: «Оля, я инвалид, я сегодня палец отрубила себе на машине» (Из полевых записей, от 29 августа 2017 г.). Мы обменялись несколькими сообщениями, она была еще на заводе — ждала скорую. Чуть позже я получила от нее такой текст:

«Оля, мне нужно посоветоваться! Это же производственная травма? Но Илья, он сейчас за [начальника производства], говорит мне: ты скажи, что это не производственная травма, а мы тебе те же деньги выплатим!» (Из полевых записей, от 29 августа 2017 г.)

Я посоветовала ей не идти на поводу у начальника, но, как показывает случай с Аленой, такие договоренности с руководством на кондитерском заводе воспринимаются рабочими как норма. Рабочие не считают данное поведение менеджеров нарушением закона и с легкостью соглашались на сделку. Маша сообщила в травмпункте, что травму получила дома. По ее словам, она не хотела доставлять кому-то неудобства и до конца не осознавала тяжесть полученной травмы. Но в итоге палец ей полностью ампутировали. На следующий день ей позвонил Илья — исполняющий обязанности начальника производства:

Маша: Короче, слушай, мне Илья позвонил и сказал, что они мне выпишут 30% премии от моей заработной платы. Ну, представляешь, сколько это будет, да?»

Я: Семь тысяч.

Маша: Вообще, да? И больничный будет не как производственный. Ну, сколько там? У меня больничный вообще копейки — тысяча пять я получила в тот раз.

(Из полевых записей, 30 августа 2017 г.)

При таких обстоятельствах Маша не смогла бы получить страховку (которую сама себе оформила полгода назад): при бытовой травме ей необходимо было пройти медицинское освидетельствование на алкогольное и наркотическое опьянение в день

¹³ Он задолго до этого случая узнал о моих исследовательских интересах.



получения травмы, чего она по незнанию не сделала. Но при производственной травме такого освидетельствования не требуется. Маша была обижена на руководство завода, она едва осознала, что осталась без большого пальца правой руки, и на первой же перевязке призналась хирургу, что травму получила на заводе. Хирург посоветовал открыть больничный как производственный: «еще не поздно». После этого начался процесс. Менеджеры разных подразделений и уровней стали связываться с Машей: кто-то пытался ее поддержать, обещал позаботиться обо всех необходимых выплатах, кто-то сомневался — действительно ли она получила эту травму на производстве, кто-то обвинял ее в халатности и несоблюдении норм техники безопасности.

Менеджеры отдела по технике безопасности были как раз теми, кто сомневался и обвинял. Они приехали к ней домой со стопкой бумаг, пытаясь склонить её к подписи инструктажей по технике безопасности — задним числом. По её собственной оценке, она чувствовала давление со стороны ответственного менеджмента. То есть помимо общего стресса, связанного с потерей пальца (функционально важного для выполнения большей части бытовых операций), она регулярно получала стресс от общения с менеджерами по технике безопасности. В результате она просто подписала все бумаги. Единственное, что она получала из выплат — это больничный по производственной травме, отправку документов по которому менеджеры отдела кадров регулярно задерживали, оставляя Машу буквально без средств к существованию. Ей обещали в качестве компенсации выплатить месячный оклад в дополнение к больничному — тридцать одну тысячу рублей. Но произошла какая-то ошибка, и она получила меньшую сумму. В какой-то момент ей стали выплачивать деньги авансом — то есть предприятие перечисляло выплату заранее, в счет будущего больничного. Но менеджеры отдела кадров, судя по всему, ошиблись в подсчетах, и, закрыв больничный, Маша осталась должна заводу около 30 тысяч рублей. После трех с половиной месяцев на больничном она была вынуждена вернуться в смену. Произошло это еще до окончательного заживления пальца, по причине жесткой материальной нужды: Маша проживала на съемной квартире вдвоем с семилетним сыном, и ей попросту не хватало на жизнь. Руководство производства в лице Ильи, исполняющего обязанности начальника производства, встало на сторону Маши: ей разрешили выполнять только ту работу, которую она физически способна выполнять, до тех пор, пока её самочувствие не нормализуется. Сначала это вызвало негодование коллег-рабочих, но жесткая позиция Ильи по этому поводу обеспечила Маше минимум полгода работы с бумагами и легкую физическую нагрузку. Ее положение сейчас куда более нестабильное, нежели прежде, ведь нет никаких задокументированных обстоятельств, регламентирующих ее облегченную работу на производстве. Между тем заработная плата у нее такая же, как у коллег, работающих в полную силу. То есть любые кадровые перемены в руководстве, какие-то непредвиденные обстоятельства, и она может оказаться перед выбором: работать, как все, или уволиться.

Вместо заключения

Надежда Галиева: Ну, так это понятие «прекариат» — всех можно к нему отнести!

Владимир Картавец: Так и получается, просто новое какое-то состояние экономики. Я думаю, что можно вообще выкинуть Стендинга, если вам это не нравится, оставить только какие-то интуиции, которые нам кажутся наиболее важными. Точнее Олины интуиции.

Я: Мне кажется, что вахтовые рабочие, которые есть у меня на заводе, — вот они очень подходят под описание прекариата. У них, по сути, нет квалификации. В то время как рабочие на «постоянке», даже если им завтра, эм, пинка дадут, — они квалифицированные операторы: они знают машину. Есть тут одна женщина, пришла к нам буквально

три дня назад с бетонного завода: работала там 10 лет — сократили! К нам на фабрику её взяли сразу оператором. Сейчас обучают без отрыва от производства, а ставка у неё сразу куда выше, чем у меня. То есть, даже если кого-то из них уволят, у них есть огромный плюс — квалификация. (Расшифровка обсуждения первых полевых впечатлений, от 12 августа 2017 г.)

Одной из важных характеристик прекарной «нестандартной» занятости является социальная незащищенность, отсутствие многих социальных гарантий (Тощенко, 2015: 7). И моей задачей в рамках данной статьи было показать, что при формальной «стандартности» трудовой занятости «постоянные» работницы оказываются в схожих с вахтовиками условиях незащищенности. «Нестандартная», или прекарная занятость часто описывается как постиндустриальный тип трудовых отношений (Жвйтиашвили, 2016: 16; Савельева, 2015а: 66; Стендинг, 2014: 25). Но де-факто рабочие кондитерской фабрики, как вахтовые, так и постоянные, лишены большей части тех социальных гарантий, о которых говорит Гай Стендинг, противопоставляя «новый класс» промышленному пролетариату (Стендинг, 2014: 26). О ненадежности официальной трудовой занятости на примере промышленных рабочих уже писали исследователи (Morris, 2012). В данной статье перед нами не стояла задача представить итог всего исследовательского проекта «Этнография рабочего места», также статья не содержит выводов или аналитических построений, демонстрирующих уникальность конкретного исследования и неоспоримую значимость метода включенного наблюдения. Фокус на «нестандартных» условиях труда женщин на производстве сформировался в процессе рефлексии о несчастном случае на производстве, произошедшем с Машей.

Перечитывая свои дневниковые записи, я вспомнила, как в период работы в цехе мы, «постоянные» рабочие, противопоставляли себя «вахте» посредством повседневных дискурсивных практик. Мы мыслили себя как целостный коллектив операторов цеха «Ирисок». «Вахта» же была для нас чем-то временным, уязвимым. Мы неосознанно, между делом, проблематизировали условия их труда, понимая, что они перерабатывают, получают меньше, выполняя довольно тяжелую работу. Из расшифровки нашей с коллегами беседы, приведенной выше, заметно, что практически с первых дней работы, когда я ещё не ассоциировала себя с рабочей средой, мне была очевидна прекарность вахтовых рабочих и стабильность, гарантированность труда «постоянных» рабочих. Но, осмысляя случай травмы на производстве, я поняла, что временность, неустойчивость, нестабильность — это общая характеристика для всех рабочих кондитерского завода. Мне показалось важным проанализировать то осознание своей (как одной из рабочих цеха) прекарности, которое пришло лишь в момент поломки, разрыва устойчивых повседневных практик. Несчастный случай на производстве — та самая поломка повседневности, вскрывшая для меня лично уязвимость, нестабильность, неустойчивость положения «постоянных» рабочих, что не отмечалось мной как комплексная проблема в течение моей работы на заводе. Таким образом, я сама как рабочий цеха, но, в то же время, как наблюдатель, исследователь попала в ловушку коллективного мифа о трудовых гарантиях и надежности официальной трудовой занятости.

Литература

- Agnihotri K., Srivastava S. K. Gendered sustainable development: issues and challenges faced by women workers in call centers // *Management Dynamics*. 2017. № 2 (17).
- Arizpe L., Aranda J. Women workers in the strawberry agribusiness in Mexico // *Migration, Women and Social Development*. Springer, Cham, 2014. P. 74–95.
- Beinin J. Made in Egypt: Gendered Identity and Aspiration on the Globalised Shop Floor by Leila Zaki Chakravarti // *Labor*. 2017. № 4 (14). P. 119–120.



- Bonds A. Calling on femininity? Gender, call centers, and restructuring in the rural American West // *ACME: An international E-Journal for Critical Geographies*. 2006. № 1 (5). P. 28–49.
- Cairolì M. L. Garment factory workers in the city of Fez // *The Middle East Journal*. 1999. P. 28–43.
- Cairolì M. L. *Girls of the factory: A year with the garment workers of Morocco*. University Press of Florida, 2011.
- Chang L. T. *Factory girls: From village to city in a changing China*. Random House Digital, Inc., 2009.
- Clarke S. The contemporary workforce: implications for organizational safety culture // *Personnel Review*. 2003. № 32. P. 40–57.
- Clarke S. Safety climate in an automobile manufacturing plant: the effects of work environment, job communication and safety attitudes on accidents and unsafe behavior // *Personnel Review*. 2006. № 35. P. 413–430.
- Haraszti M. *A worker in a worker's state*. New York: Penguin Books. 1977.
- Howard J. Nonstandard work arrangements and worker health and safety // *American journal of industrial medicine*. 2017. № 1 (60). P. 1–10.
- Hume L., Mulcock J. (Eds.) *Anthropologists in the Field: Cases in Participant Observation*. New York: Columbia University Press. 2004.
- Luria G., Yagil D. Safety perception referents of permanent and temporary employees: safety climate boundaries in the industrial workplace // *Accident Analysis & Prevention*. 2010. № 5 (42). P. 1423–1430.
- Miles L. The Social Relations Approach, empowerment and women factory workers in Malaysia // *Economic and Industrial Democracy*. 2014. № 1 (37). P. 3–22.
- Morris J. Unruly Entrepreneurs: Russian Worker Responses to Insecure Formal Employment // *Global Labour Journal*. 2012. № 3 (2). P. 217–236.
- Polukhina E., Strelnikova A., Vanke A. (2017) *The Transformation of Working-Class Identity in Post-Soviet Russia: A Case-Study of an Ural Industrial Neighborhood*. NRU Higher School of Economics. Series SOC Sociology. No. WP BRP 77/SOC/2017.
- Wacquant L. J. D. *Body & Soul: Notebooks of an Apprentice Boxer*. Oxford University Press, USA. 2004.
- Абрамов Р. Н. «Нам хватает!»: жизнь и приключения постсоветского рабочего класса, увиденные глазами зарубежного этнографа // *Экономическая социология*. 2018. Т. 19. № 2. С. 208–224.
- Алашеев С. Ю. Неформальные отношения в процессе производства: «взгляд изнутри» // *Социологические исследования*. 1995. № 2. С. 12–19.
- Буравой М. Развернутое монографическое исследование: между позитивизмом и постмодернизмом // *Рубеж*. 1997. № 10–11. С. 154–176.
- Буравой М. Великая инволюция. Реакция России на рынок // *Рубеж*. 2000. № 15. С. 5–35.
- Буравой М. Жить в капитализме, путешествовать через социализм / *Общественные движения в России: точки роста, камни преткновения* / Под ред. П. Романова и Е. Ярской-Смирновой. М.: Вариант, ЦСПГИ, 2009. С. 28–58.
- Воронков В. Этот безумный, безумный, безумный количественный мир // *Неприкосновенный запас*. 2004. № 3 (35). С. 3–6.
- Воронков В. Размышления о полевом исследовании (вместо введения) // *Уйти, чтобы остаться: Социолог в поле: Сб. ст.* / Под ред. В. Воронкова и Е. Чикадзе. СПб.: Алетей, 2009. С. 5–16.
- Гимпельсон В., Капелюшников Р. *Нестандартная занятость и российский рынок труда*. Пре-принт WP3/2005/05. М.: ГУ ВШЭ, 2005.
- Годованная М., Темкина А. «Мать — ты навечно, но и художница всегда»: творчество в условиях интенсивно расширенного материнства // *Laboratorium. Журнал социальных исследований*. 2017. № 9 (1). С. 30–61.
- Жвитиашвили А. Нестабильная занятость и социальное неравенство: западный опыт // *Интер*. 2016. № 11. С. 16–26.
- Здравомыслова Е. Няни: коммерциализация заботы // *Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности* / Под ред. Е. Здравомысловой, А. Роткирх и А. Темкиной. СПб.: Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2009. С. 94–136.

Клеман К. Неформальные практики российских рабочих // Социологические исследования. 2003. № 5. С. 62–72.

Козина И. М. Люди заемного труда: социальный состав и характеристики работы // Экономическая социология. 2012. Т. 13. № 5. С. 18–33.

Мохов С. Рынок ритуальных услуг: опыт этнографии сенситивного поля // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2017. № 1 (121). С. 23–38.

Олимпиева И. Б., Ежова Л. В. Механизм формирования гендерного неравенства в трудовых отношениях // Журнал социологии и социальной антропологии. 2009. № 1 (12). С. 89–108.

Отходники: [монография] / Плюснин Ю. М. [и др.]. М.: Новый Хронограф, 2013.

Полухина Е. В. Этнографический метод в отечественных социологических исследованиях // Социологические исследования. 2010. № 7. С. 143–147.

Рогозин Д. М. Дискурсивные штрихи и квершлагги Бурибая: социология слухов // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2016. № 4. С. 15–21.

Рогозин Д. М. В тени опросов, или Будни полевого интервьюера: исследование. М.: Страна Оз, 2017.

Савельева Н. Сетевой маркетинг: прекарный труд и организации-паразиты. *The Journal of Social Policy Studies*. 2015а. 13 (1). С. 65–80.

Савельева Н. В. Теоретико-методологические основания исследования атипичных форм занятости (на примере сетевого маркетинга в России): автореф. дисс. к.соц.н. Москва, 2015б.

Савоскул М. Сиделки из провинции в большом городе // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2013. № 1 (113). С. 127–135.

Стендинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.

Тартаковская И. Н. Мужская работа, женская работа... // Рубеж. 2001. № 16–17. С. 87–101.

Тартаковская И. Н. Женственность прекарности // ИНТЕР. 2017. № 14 (1). С. 45–53.

Ткач О. Уборщица или помощница? Варианты гендерного контракта в условиях коммерциализации быта // Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности / Под ред. Е. Здравомысловой, А. Роткирх и А. Темкиной. СПб.: Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2009. С. 137–186.

Ткач О., Хрженяк М. Оплачиваемый домашний труд в постсоциалистических контекстах: региональные особенности глобального феномена. Введение // *Laboratorium*. 2016. № 8 (3). С. 15–27.

Тощенко Ж. Т. Прекариат — новый социальный класс // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 3–13.

Ядов В. А. Рецензия на книгу: Алексеев А. Н. Драматическая социология (эксперимент социолога-рабочего). В 2-х кн. СПб.: СПб. филиал Ин-та социологии РАН, 1997 // Социологические исследования. 1999. № 1. С. 152–153.