

Рабочее место как сцена театра повседневной жизни¹

В.И. ИЛЬИН

Статья, написанная в жанре этнографического анализа, посвящена процессам социальной структуризации на уровне межличностного взаимодействия и индивидуальных стратегий и повседневных практик. Исследование опирается на методологию драматургического подхода. Статья представляет собой сокращенный и переработанный вариант текста, вошедшего в книгу В.И. Ильина «Быт и бытие молодежи российского мегаполиса: социальная структуризация повседневности общества потребления». В ней рассматривается процесс воспроизводства социальных структур в практике повседневного межличностного общения, в жизненных стратегиях индивидов, работающих в офисе, на заводе и стройке.

Ключевые слова: молодежь, потребление, повседневные практики, драматургический подход, этнографический анализ

Введение

Социальная структура общества формируется, воспроизводится и трансформируется не только на уровне государственной политики и рынка (глобального и национального), но и на микроуровне, где в повседневной жизни индивиды, взаимодействуя друг с другом, демонстрируют и изменяют свои статусные позиции, поддерживают и разрушают границы между социальными группами. Это направление исследований можно назвать социальным сопроматом, который фокусирует внимание на том, как конфигурации сцеплений социальных «молекул» определяют прочность таких «архитектурных сооружений», как классовая, гендерная, этническая, слоевая и другие структуры макроуровня, а также культура, государство, корпорация и т. д. Без внимания к социальному сопромату любые макропроекты не отличаются от утопий. Анализ повседневных практик взаимодействия, как технологий конструирования социальных границ, приближается по своей логике к социокультурному анализу [Bourdieu 2006], который показывает, как потребительские практики и вкус воспроизводят классовые границы. Социальное пространство дискретно, оно распадается на отно-

¹ Работа выполнена в рамках исследовательских проектов, поддержанных Фондом Макаруров и РФФИ (07-06-00-287-А). Благодарю за помощь в проведении глубинных интервью, использованных в данной статье, М. Желизник и З. Валуйкову. Цитаты из интервью обозначены кодами, присвоенными в масштабе базы всего исследования: порядковый номер, год проведения, пол информанта. Буква D обозначает цитату из «Живого журнала».

сительно автономные, а то и просто изолированные друг от друга социокультурные поля. И большинство людей живет не просто в городе, а на конкретных участках его пространства (университет, школа, стройка, завод, офис и т. д.). Их повседневные траектории почти никогда не заводят в чужие поля, отгороженные видимыми и невидимыми заборами, обитатели этих полей могут пересекаться только в транзитных зонах улиц, метро, кинотеатров.

В данной статье представлена часть исследования структуризации повседневной жизни молодежи российских мегаполисов в 2004–2007 гг. (Санкт-Петербург и Москва) в процессе формирования общества потребления. В ходе исследования были проведены глубинные интервью с почти двумя сотнями информантов. Описанные конфигурации социальных отношений конкретны и реальны, но вопрос о степени их распространенности, типичности находится за пределами древа целей. Акты социального повседневного взаимодействия индивидов можно разбить на два типа. Первый представлен неожиданными, непредсказуемыми, неизвестными и непонятными для участников ситуациями. В них они сталкиваются с необходимостью инновационного поведения. Второй тип представлен стандартными, повторяющимися, рутинными, предсказуемыми и хорошо известными участникам ситуациями. Индивид входит в них и полуавтоматически начинает исполнять предписанную или выбранную роль. Этот тип ситуаций непосредственного взаимодействия поддается анализу с помощью драматургического подхода.

И. Гофман [Гофман 2000] является основоположником этого подхода. В его версии драматургического подхода индивиды играют, представляя себя друг другу, манипулируют впечатлениями друг друга.

В данном исследовании также использован драматургический подход, но в качестве исходной метафоры выступает театр как социальный институт, вплетенный в отношения с рынком, государством, СМИ, публикой. В этом театре есть должностная иерархия (главный режиссер, актеры и т. д.), есть неформальная иерархия (звезды, массовка и т. д.). И актеры исполняют в первую очередь доставшиеся им в силу тех или иных причин социальные роли, а потом уже представляют свою индивидуальность с ее постоянными и переменными свойствами. С помощью такой метафоры театра можно анализировать офисы, промышленные предприятия, стройки и иные подобные места, где разворачиваются повседневные ситуации социального взаимодействия. Подобный подход можно определить как институциональный драматургический [Ильин 2007, 2008]. Здесь осуществляется синтез структурализма и конструктивизма, т. е. программа, предложенная П. Бурдьё («структурно-конструктивистский подход»), Э. Гидденсом [Гидденс 2003] («теория структуризации») и поддерживаемая теперь многими исследователями. Иначе говоря, институциональный драматургический анализ – это частная разновидность деятельностно-конструктивистского подхода.

Формирование общества потребления порождает культурную программу, в которой индивидуальное потребление, выходящее за пределы логики борьбы за физическое выживание, превращается в ключевую ценность, критерий жизненного успеха и ведущий мотив деятельности.

1. Офис

Одним из наиболее распространенных видов занятости молодежи Москвы и Санкт-Петербурга является работа в офисах частных фирм и государственных

учреждений. Это зона социальной поляризации. Несмотря на то что масса офисных работников получает относительно низкую заработную плату, работа здесь многими рассматривается как более престижная и привлекательная, чем в цехах фабрик и заводов, не говоря уже о стройках. Ее главное преимущество – «чистота». Это слово обозначает не только работу, позволяющую иметь чистую одежду и руки. Оно характеризует и социальную чистоту: принадлежность к средним слоям «белых воротничков», отгороженных стенами офисов от тех, кто занят физическим трудом.

В офисах ежедневно ставятся спектакли, в которых через массу мелких дел, реплик, обмен взглядами прокладывается логика жизненных стратегий. В офисной повседневности немалое место занимают потребительские практики, участвующие в формировании социальной структуры организации.

Бюрократическая организация и потребление

Офис – это иерархически организованное поле, элементами которого являются анонимные, безличные должностные позиции. Здесь должность описывается через ее отношения с другими должностями. Безличность проявляется в том, что люди, занимающие эти должности, могут меняться, а логика отношений должностных позиций остается неизменной. Идеальный тип чиновника или клерка – это индивид, для которого главным мотивом является продвижение вверх по служебной лестнице.

Бюрократическая организация – это бездушная машина. Однако как бы ни стремились ее создатели превратить людей в безликие винтики большой машины, одержимые ценностями и нормами корпоративной культуры, люди остаются людьми. Утопия корпоративной культуры поддерживается на уровне спектаклей повседневной жизни, играемых актерами во имя достижения индивидуальных целей (продвижения по службе, закрепления на рабочем месте, повышения оклада и т. д.). И только внешнему наивному наблюдателю рассказы менеджеров об особой корпоративной культуре их фирмы могут показаться достаточно убедительными.

Чиновничий идеал служения и карьерного роста как самодостаточной ценности отвергается культурной программой общества потребления как дешевая приманка для глупых и наивных. Широкие масштабы коррупции в России – одно из наиболее ярких проявлений вытеснения консюмеризмом чиновничьей этики служения. Частный бизнес не в меньшей мере разъедается циничной логикой консюмеризма, хотя публично об этом говорят очень редко. Эта логика проявляется в приоритете частных потребительских интересов по отношению к интересам корпорации.

Кастинг и внешность

Бюрократические действия совершаются людьми, перегруженными обычными человеческими слабостями. Все утверждают, что для их организации нужны хорошие работники. Стиль потребления формально в набор необходимых качеств не включается. Но косвенным образом он фактически все, же учитывается. Умело сконструированная привлекательная внешность часто увеличивает шансы на успех, а запущенный внешний вид их уменьшает.

«Я, как человек, занимавшийся отбором кадров, могу сказать, что внешность очень важна. Мы отбирали претендентов на должности администраторов в нашей клинике. В этом случае встречаются в первую очередь по внешнему виду, даже не по одежде, потому что там есть форма. Не важно, в чем ты сейчас приходишь. Важно, чтобы у тебя была приятная наружность... Обязательно, чтобы была стройная фигура, хорошая кожа, ровные зубы, чтобы на коже не появлялись пятна, когда человек рассказывает о себе. Это не говорится в открытую. Говорят так: “Что-то она не очень! Может, кого-нибудь получше посмотрим?” И только потом допускают до других тестов – насообразительность, на оперативную память и т. д. Безусловно, везде люди с хорошими внешними данными имеют 50% шансов на успех. Первое, что нужно, – это создать впечатление о себе. Встречают по одежке. Остальные 50% – это то, что ты знаешь» (1-03-жс)

Кандидаты пытаются конструировать свою внешность под свое мнение о представлениях отбирающих менеджеров. Многочисленные книги и статьи учат, как надо выглядеть и как исполнять роль. И под эту модель многие кандидаты подгоняют свою внешность. Прием на работу – это спектакль, от игры в котором зависит допуск к участию в более серьезном спектакле под названием «Работа».

«У меня было стандартное представление о необходимом для собеседования облике: нормальный деловой костюм, желательна брючная, убранные волосы и так называемый “макияж без макияжа”. Все. Такой образ. В общем-то, это нетипичный для меня вид. Меня надо еще заставить надеть костюм. При моем образе жизни это неудобно» (1-03-жс)

Бюрократическая организация и пол

Идеальный тип бюрократической организации не знает пола. Исключением является только армия. Однако в современном мире данная аксиома все активнее подвергается сомнению.

Гендерная культура общества неизбежно проникает в бесполоую бюрократическую организацию, особенно сильно влияя на подбор и расстановку кадров, на траектории служебного роста.

Несмотря на то, что среди женщин обладательниц вузовских дипломов уже больше, чем среди мужчин, широко распространены стереотипы, описывающие руководящую работу как сугубо мужское занятие.

«Начальником отдела должен быть мужчина, женщина может быть его заместителем. У мужчин это в крови, от природы. А женщина дорвалась до руководящей должности, и думает: сейчас я вам всем здесь покажу, всем дам задание, буду контролировать» (88-05-жс)

«Руководителем должен быть мужчина. Мужчины должны быть одинаковые – менее эмоциональны, у них более рациональный подход к делу, они жестче, чем женщины. Мужской темперамент и склад характера более подходят для руководителя» (99-05-жс)

Кастинг актеров для исполнения ролей в бюрократических спектаклях идет под влиянием гендерных культурных программ.

Корпоративные костюмы

Эффективность бюрократической организации во многом зависит от ее способности превратить своих работников в безликих и ревностных исполнителей

предписанных им функций. Регулирование их внешнего вида – один из путей движения в этом направлении. Крайний случай – армия, где веками разрабатывалась концепция военного мундира, одна из главных целей которого – сведение индивидуальности до знаков отличия, обозначающих место в иерархии (солдат – офицер – генерал) и успешность в исполнении своих функций (ордена и медали, наградные значки). В гражданских организациях костюм также играет важную роль в обеспечении эффективной игры актеров в спектакле «Работа».

В бюрократической организации формируется социокультурное поле, частью культурной программы и языка которого является дресс-код. Цель – превращение внешнего вида сотрудников в инструмент формирования корпоративной идентичности. И не важен индивидуальный вкус работника. Он вынужден из своего кошелька оплачивать одно из самых дорогих мероприятий по формированию корпоративной культуры.

«В последнее время обновила гардероб. Это было связано с тем, что необходимо было менять свой повседневный стиль на офисный. Первые три зарплаты уходили в основном на одежду. В джинсах и футболках на работу ходить нельзя, только в пятницу это позволительно. Пришлось купить три деловых костюма стоимостью по 3000–4000 рублей, блузки строгие, брюки, юбки. Приходилось расставаться с деньгами, которые тяжело зарабатывались, это мне не очень нравилось, но была такая необходимость, и нужно было смириться» (81-05-ж)

Одним из направлений регулирования корпоративной одежды порой выступает подавление сексапильности.

«У нас директор по персоналу – женщина. Я не сказала бы, что консервативная... Она ни от кого не требует, что нужно ходить исключительно в костюмах, но если придешь на работу в джинсах, то она, наверное, не сильно обрадуется. А тут я пришла в брюках, но в коротком свитере. И как только руку задержешь – бац! Все видно. И меня отчитали: “Что ты ходишь с голым пузом?” Хотя свитер мне безумно нравится. Начальница сказала в шутку, но было понятно, что мне намекали: давай ты так больше делать не будешь» (1-05-ж)

Но есть немало фирм, придерживающихся либеральной программы и не обращающих большого внимания на дресс-код.

«У нас на работе, хотя офисный стиль и приветствуется, никому не запрещается носить джинсы и пестрые кофточки. На прошлом месте работы я была обязана ходить в строгом костюме, поскольку у меня было непосредственное общение с заказчиком; я не могла себе позволить прийти к заказчику, представляющему серьезную организацию, в джинсах или в цветастой юбочке» (88-05-ж)

Особенно распространен нестрогий стиль в творческих фирмах и организациях. Здесь основным капиталом фирмы являются неповторимые индивиды, способные выдавать свой, оригинальный продукт. Нестандартная индивидуальность имеет тенденцию являться в индивидуальной «упаковке». И здесь единый корпоративный стиль может говорить лишь о неадекватном менеджменте.

У фирмы есть лицо, обращенное к внешнему миру – клиентам, поставщикам, властям, и есть внутренняя кухня, видимая только своими. Чем больше сотрудник представляет лицо фирмы, тем выше требования к поддержанию принятого здесь дресс-кода.

Порой фирма обеспечивает консультирование по формированию имиджа работников:

«Все девушки в клинике обязательно проходят имидж-консультацию. И те, кто приходит на работу, бесплатно консультируются: подбор цвета одежды, прически, косметики – всего. У нас стали наконец-то придерживаться очень женственного, спокойного, несексапильного стиля. Лица, головы сотрудников приводят в порядок, а потом одевают в спокойную форму: жилетка и широкие серые брюки, свитерочек – одну неделю сиреневый, другую – белый. И нет ничего такого, что бы могло вызвать какие-то фантазии» (1-03-ж)

Корпоративный костюм сглаживает социально-экономические различия между людьми.

«Поскольку работа в офисе требует строгого стиля одежды, то приходится его придерживаться. Во внешнем виде, например, в одежде мне тяжело сказать, что кто-то одет в фирменные вещи, а кто-то одет «с рынка», поскольку офисный стиль предполагает рубашки, юбки чуть ниже колена и не выше, брюки, пиджаки, обувь с закрытым носком даже в летнее время. И различия в одежде можно заметить только тогда, когда случайно или целенаправленно видишь фирменную марку костюма или пиджака, т. е. этикетку» (81-05-ж)

Знаки социальной иерархии

Социальная иерархия фирмы все равно прорывается массой знаков через обезличенные корпоративные костюмы.

«Конечно, можно определить цену вещи и по материалу костюма, из которого он сделан, или по лекалам, но это довольно тяжело. Обувь у женщин в основном на низком, удобном каблуке, потому что часто приходится ходить из одного отдела в другой и здесь главное – удобство перемещения по офису. У мужчин легче определить, у кого фирменная обувь, а у кого – нет, потому что те молодые люди, которые следуют моде, предпочитают хорошие туфли, а дорогую обувь, по крайней мере модельную, сразу видно. У такой обуви модные лекала, хорошая выделка кожи, блеск едва заметный. У девушек качество обуви определить сложнее, потому что практически все носят «тапочки». Помимо одежды у женщин можно почувствовать разницу через духи, которыми они пользуются (можно различить дорогой запах и дешевый), через косметику: кто-то пользуется косметикой фирменной, кто-то – дешевой. Видны украшения из драгоценных металлов. Те, кто больше зарабатывает, предпочитают дорогие металлы с бриллиантами; те, кто меньше, – украшения из серебра или более дешевых металлов. Можно определить, кто ходит в солярий и хочет выглядеть загоревшим и привлекательным» (81-05-ж)

Место человека в социальной иерархии фирмы вольно или невольно обозначается и через речь: темы разговоров, лексика, тон и т. д.

«У кого достаточно денег, тот рассказывает о том, как он проводит свое свободное время, куда ходит: в какие рестораны, магазины, клубы. По проведению досуга, по тем местам, которые человек посещает, можно определить уровень его достатка» (99-05-ж)

«Ну вот эта девочка. Мы с ней часто видимся и общаемся. И каждый раз я знаю, как она проводит время, тратит деньги. Мне такое даже в голову прийти не могло. Какие-то особенные цены, особенные поездки» (64-05-ж)

Чем ниже должность, чем рутиннее обязанности, приписанные к ней, тем скучнее проходит рабочее время и тем сильнее ощущение отчуждения работника от того, что он делает. Естественно, что такой труд не вызывает желания говорить о нем, обсуждать его в свободное время.

«Ребята, которые зарабатывают меньше, чаще говорят о “делах насущных”, о семье, детях, недорогих вещах, кто что услышал, прочитал» (81-05-ж)

По мере продвижения по ступеням социальной иерархии организации проясняются ее общие цели, стратегия и тактика, а личный труд осознается как их составная часть. Осмысленность трудового процесса делает его более или менее интересным, он становится частью жизни.

«Менеджеры говорят в большинстве случаев, о работе, о тех проектах, которые у них “идут”» (81-05-ж)

Кошелек сам по себе еще не предопределяет содержание потребления и внешнего вида. Он лишь задает потолок, выше которого не прыгнешь. Одежда, конечно, может обозначать место в социальной иерархии, но при условии, что ее обладателю больше ничего не хочется сказать.

«Аналитики, которые по позиции выше меня, одеваются отвратительно: может быть, у них много шмоток, но нет вкуса. В их одежде отсутствуют вкус и показатели их зарплаты. Такое ощущение, что люди зарабатывают долларов 200, одеваются на самых дешевых рынках и выбирают самые безвкусные шмотки. Я объясняю это тем, что у людей нет вкуса» (88-05-ж)

Питание в процессе рабочего дня – это простой процесс удовлетворения природных потребностей. Но и здесь можно увидеть контуры социальной структуры. Покажи, где, как и что ты ешь на рабочем месте, и я скажу, кто ты.

«У нас есть несколько мест, где можно поесть:

1. Столовая-бар, куда ходят все менеджеры, руководители отделов, директора компаний. Относительно дорого, но можно хорошо пообедать.

2. Столовая при выходе из здания, туда ходят ребята, которые зарабатывают по 300–400 долларов, рабочие с близлежащих предприятий. Плохие, но дешевые обеды.

3. Можно приносить еду на работу; так тоже поступает те, кто зарабатывает по 300–400 долларов.

4. Можно заказывать еду в офис. Мы заказываем суши в офис один раз в неделю, это могут позволить себе только менеджеры, у которых зарплата примерно от 800 долларов. Ни разу ребята, которые получают 400 долларов, с нами вместе не заказывали суши. Время обеда и компании, с которыми ты ходишь на обед, тоже дифференцированы: зарабатывающие 400 долларов обедают вместе, своим отделом; зарабатывающие 800 и обедают отдельно, даже если у нас «на кухне» есть место и для тех и для других. Менеджеры стараются питаться отдельно, им неинтересно сидеть вместе с теми, кто ниже их по статусу, у них разные интересы и разный уровень достатка» (81-05-ж)

Навязывание потребительской программы

Фирма – это социокультурное поле, включающее не только формальную, но и неформальные структуры. Принадлежать к корпорации значит не только работать, «как положено», но и жить, как «живут другие». В области выбора стилей жизни возникают часто невидимые глазу механизмы принуждения.

«Разговоры среди коллег о свободном времени и о том, как его лучше провести, на меня влияют, я начинаю ходить в те же рестораны, есть ту же еду, которую они мне рекомендовали; начинаю ходить по тем же магазинам и покупать себе примерно такие же марки одежды, о которых мне рассказывали. Отпуск планирую провести за границей, а уже не на Черноморском побережье, потому что по материальным затратам я могу себе это позволить» (81-05-жс)

Таким образом, общество потребления воспроизводится и в процессе трудовой деятельности. Ориентация на карьерный рост, как путь к ядру общества потребления, нередко стимулирует стремление к приобретению новых знаний и навыков.

«Два месяца назад я не смогла занять позицию руководителя отдела, которая предполагает зарплату в два раза выше, потому что мне не хватало знаний английского языка, а все переговоры с клиентами проводятся на английском. Для меня это было очень сильным стимулом для профессионального роста. Я пошла на курсы английского языка. С моей стороны это вынужденная мера, я трачу на язык много времени, физических сил и денег: эти занятия мне будут стоить больше 1000 долларов за 3–4 месяца» (81-05-жс)

Работа в офисе

Результаты труда рядовых клерков в офисе часто трудно контролировать. Но если не контролировать, то низкооплачиваемый сотрудник делает гораздо меньше, чем мог бы.

«Тишина... Такая, что слышно кликанье мышки у сидящего в другом углу комнаты, такая, что слышно гудение компьютеров или скрип стульев. Все углублены в свои мысли, свои проблемы. И ни у кого эти проблемы не связаны, как ни странно, с работой. Один читает роман, другой раскладывает пасьянс, кто-то составляет меню праздничного стола. И абсолютно нет повода делать вид, что работаем: можно позвать кого-то и посоветоваться по поводу раскладывания пасьянса, обсудить приготовление плова или новинки книгоиздательства. В обед все не спеша (примерно час) едят абсолютно постную пищу, тихо и мирно разговаривают о чем-то, опять не связанном с работой. Нет никаких тревог, забот или дум о несданных отчетах. Хотя работы много, все отдыхают. И этот отдых больше не физический, а духовный. Отдых от жизненных проблем и неурядиц, от шума и суеты. Отдых от всего. Лишь только иногда звонок телефона нарушает столь дорогую тишину, связывая офис с этим миром за заснеженным окном. Директор болеет...» (32-D-жс)

Интернет и раздвоение личности

Компьютер, подключенный к Интернету, стал неотъемлемой частью жизни многих офисов. Поэтому сотрудники, прежде всего занятые технической работой, нередко проводят целые дни у экрана монитора. Человек сидит на рабочем месте, но в реальности он бродит в бесконечном киберпространстве и мысли его далеко.

По данным опроса исследовательского холдинга ROMIR Monitoring, из 1412 активных пользователей Интернета у 76% основная рабочая деятельность связана с компьютером, и 90% из них признались в использовании служебного компьютера и Интернета в своих целях. Они устраивают себе паузы без отрыва от рабочего компьютера и одновременно развиваются интеллектуально: читают

новости в Интернете, 80% занимаются в Сети поиском информации, не связанной с работой, 60% плотно общаются с друзьями через ICQ, в электронных библиотеках или на информационных порталах читают книги и материалы, не связанные с работой, причем 57% еще и скачивают их. Каждый второй респондент (всего 55%) следит за новостями, читая интернет-версии газет и журналов.

Часть руководителей уже осознали наличие проблемы использования Интернета в рабочее время в личных целях. В ряде фирм категорически запрещено посещать сайты, не относящиеся к служебной деятельности, просматривается вся электронная почта и т. д.

«На работе директор запретил инетом пользоваться, обидно. Может, хоть иногда получится заходить, втихаря» (D-32)

По данным опроса исследовательского холдинга ROMIR, 19% опрошенных утверждают, что в их фирмах ограничен интернет-трафик, 18% – что в их компаниях введены ограничения на доступ к некоторым сайтам. Еще 18% опрошенных утверждали, что руководство компании выступает категорически против использования Интернета в личных целях, 14% пожаловались на скрытое администрирование рабочих компьютеров. А 6% респондентов ответили, что их рабочие компьютеры либо вообще не подключены к Сети, либо Интернет «тормозит» так, что эффективно пользоваться им не удастся при всем желании. Если бы не эти санкции, 38% офисных работников эксплуатировали бы служебный Интернет в личных целях гораздо чаще. Около 20% респондентов ищут в Сети другую работу. Доступ в Интернет делает повседневную офисную жизнь не такой скучной.

Работа и сексуальность

Нередко на работе есть возможность и для романтических увлечений.

«Деловые переговоры – это еще и возможность знакомств. Знакомства, которые завязываются на работе, более серьезные, чем те, которые происходят в ночных клубах. Люди понимают, что у них есть общая тема для разговоров – бизнес, и это уже более прочная платформа для развития личных отношений» (81-05-жс)

«Конечно, женщины хотят выглядеть привлекательно, все-таки много мужчин на работе, хочется нравиться им, поэтому женщины не приходят на работу совсем ненакрашенными и непричесанными» (101-05-жс)

Обычное ухаживание часто происходит в контексте социальной иерархии: встречаются, общаются не просто мужчина и женщина, а индивиды, занимающие определенные должности, имеющие по отношению друг к другу административные права и обязанности.

«Знаки внимания со стороны мужчин я видела на прошлой работе. Мне покупали пирожные, когда я болела. Дорогущие лекарства, совместные походы к клиенту именно со мной – это все было. Сотрудники все замечали, и кто-то подкалывал меня негативно, кто-то позитивно, но мне было не очень приятно, что все обращали на это внимание, все меня обсуждали, распускали какие-то слухи обо мне» (88-05-жс)

Когда личные симпатии проявляет вышестоящий на административной лестнице, возникает проблема сексуальных домогательств: мужские достоинства начальника подкрепляются более вескими административными правами, а подчиненная ломает голову, как сказать «нет» не мужчине, а руководителю.

«Моя подруга, переходя с работы на работу, постоянно сталкивается с сексуальными домогательствами. Она не страдает от этого, ей абсолютно все равно. Но если бы на ее месте была женщина с серьезными моральными принципами, было бы сложнее... И она не одна такая» (I-03-ж)

Вторжение сексуальности в бесполоую по своей природе бюрократическую машину может вызвать ее дисфункциональность.

«Почему мужчины исключают женщин из бизнеса? Они мешают им заниматься делом, отвлекают. Моя подруга проработала в одной фирме только три или четыре месяца, потому что два начальника разных отделов испытывали к ней очень сильную симпатию. Два сразу! И они решили, что не могут портить свои деловые отношения, а ее уволили по сокращению: “Такой должности у нас больше нет”» (I-03-ж)

Если ухаживания начальств принимаются, то это порою открывает дополнительные карьерные возможности. В этом случае сексапильность выступает важным фактором служебного успеха.

«Привлекательная внешность может помочь наладить отношения с руководством. На этом можно хорошую карьеру сделать. И есть люди, которые ее делают. У нас на работе человек из никого сделался начальником одного из отделов. Девочка ничего, симпатичная, но при этом надо что-то в голове иметь!» (I-03-ж)

Таким образом, в повседневной жизни офиса разнообразные рутинные практики заметно формируют разные срезы социальной структуры.

2. Фабрика

В индустриальном обществе фабрика выступает как одно из основных социокультурных полей, где происходит социальное самоутверждение молодежи. В постиндустриальном обществе фабрика все более явно отходит на задний план. Ведущие места начинают занимать рабочие места в сфере услуг, управлении, в производстве информации и т. д.

Россия явно не входит в число постиндустриальных стран. Но в период рыночных реформ здесь пошел быстрый процесс деиндустриализации. Фабрика утратила былую привлекательность, превратившись в глазах молодежи в пристанище для тех, кто не может хорошо устроиться. В структуре рабочих мест Москвы и Санкт-Петербурга наметился перекосяк в сторону торговли, офисного труда.

В Санкт-Петербурге, по данным Союза промышленников и предпринимателей (работодателей), с 1990-го по 2006 г. более чем вдвое сократилась численность занятых в промышленности (на 407 тыс. человек); в 3 раза – в науке и научном обслуживании (потеря 217,8 тыс. человек); на 10% – в строительстве (29,6 тыс. человек), на транспорте и в связи (22,6 тыс. человек). Одновременно резко возросла численность работающих в таких отраслях, как торговля и общественное питание (в 2,2 раза), финансы и кредит (более чем втрое), органы управления (в 1,6 раза).

В результате наметилась четкая тенденция старения персонала промышленных предприятий – молодежь не идет на предприятия. В начале XXI в., когда появились признаки движения в сторону преодоления последствий катастрофических реформ 1990-х годов, на многих предприятиях этот демографический сдвиг начали осознавать как серьезную проблему.

Остро встала и проблема структурной безработицы, в основе которой лежат не только экономические, но и культурные факторы. Налицо несоответствие – с одной стороны, требований предприятий и уровня квалификации работников, а с другой – предлагаемого уровня оплаты и условий труда и притязаний молодежи.

Карьера промышленного рабочего

В наше время редко кто из школьников мечтает о том, чтобы стать промышленным рабочим.

«Я никогда не думал, что буду работать на заводе. Для меня завод всегда ассоциировался с работягами, которые вечно в масле, вечно грязные, пьющие» (72-05-м)

Однако так складываются обстоятельства, что многие идут в рабочие, привыкают, и нередко работа начинает нравиться.

Карьера квалифицированного рабочего обычно начинается с профессионального училища. Выбор его редко является результатом устойчивого, осознанного желания.

«Просто так получилось. Мне было 15 лет. Каких-то определенных желаний не было. Просто куда-то надо было идти после 9-го класса, к дому поближе – и все. Причем мама в основном все решала. Иди – ну я и пошла» (97-05-жс)

Своеобразными вехами рабочей карьеры являются разряды, от которых зависят и зарплата, и престиж. Для продвижения же от разряда к разряду требуется много времени, терпения и заслуг. А хорошо жить хочется уже здесь и сейчас. Отсюда желание уйти.

Нередко на жизненном пути возникают совершенно не предвидевшиеся в школьные годы варианты, ведущие к позиции бригадира, мастера.

«Я никогда не думала, что я мало того что останусь на швейном, но еще и стану мастером. А сейчас, когда встречаюсь с соучениками и говорю: “Представляете, я мастером стала!” – они удивляются: “Не может быть!”» (97-05-жс)

Работа на низших управленческих позициях порождает новые желания и возможности в области образования, новые профессиональные ориентиры. Однако привлекательны они далеко не всем. «Честно говоря, – признается молодой рабочий, – я бы не хотел быть начальником. Мне тут предлагали в технологи пойти, я отказался. Предложили 12 000 – это больше, чем у меня сейчас, но: на тебя кричат рабочие, тебя строит начальство, а ты ничего не можешь сделать. Стоишь между двух огней и крутишься как белка в колесе, а толку никакого. У нас такое похабное отношение к нашему начальству: нам начальник что-нибудь говорит, ему – “да пошел ты!», и все, и ушел. Ну а что он может сделать?» (69-05-м)

Мастер, лишенный рычагов реального воздействия на рабочих, которые в свою очередь имеют очень сомнительные стимулы для работы на данном заводе, оказывается в низкой статусной позиции даже в сравнении со своими подчиненными. В результате формальная иерархия на рабочем месте размывается. Но квалифицированных рабочих не хватает, поэтому менеджерам низшего звена приходится мириться с ситуацией.

Индивидуалистическая и коллективистская стратегии

Рабочий ежедневно сталкивается с внешним миром, который он в той или иной мере проблематизирует. Суть проблематизации – в сопоставлении пространства своих возможностей с пространством желаний. Результат может выражаться и в пессимистическом вздохе, и в решительном вопросе: «Что же делать?»

Этот философский вопрос лежит в основе попыток сформировать ту или иную жизненную стратегию. Один из вариантов классификации – выделение индивидуалистической и коллективистской стратегий.

Индивидуалистическая жизненная стратегия исходит из простой мудрости: «В одиночку легче прорваться». Она означает отказ от попыток изменять внешние структуры, формирующие каркас образа жизни работника. Эта стратегия строится на поиске узких щелей в социальной структуре, которые позволяют, ничего не меняя в социальных обстоятельствах, искать приемлемые для себя условия микроуровня и двигаться туда, где «и жизнь хороша, и жить хорошо». Индивид стремится взять из того, что есть, по максимуму. Если на данном предприятии плохо, он просто ищет более привлекательное место. Повышая свою квалификацию, он переходит на более интересные и высокооплачиваемые рабочие места. Избегая трений с менеджерами, он получает привилегированный доступ к ограниченным ресурсам (например, выгодным заказам).

Вопреки расхожему мифу о русском коллективизме большинство рабочих склонны выбирать индивидуалистическую стратегию.

Коллективистская стратегия опирается на иную логику: работник не в состоянии на равных спорить с работодателем. И из вечного вопроса делается вывод: «Объединяться!» Такая стратегия распространена весьма ограниченно.

Один из факторов, отталкивающих от коллективистской стратегии, – сомнительная репутация советских профсоюзов, отсутствие сильных и действенных современных профсоюзных организаций.

Тем не менее коллективистская стратегия имеет место. Наиболее яркие ее примеры в постсоветской российской истории 1990-х годов – шахтерское движение, успешные акции авиадиспетчеров. Затем наступил период затишья. Первыми признаками нового пробуждения рабочих стали коллективные выступления на заводе компании «Форд» во Всеволожске под Санкт-Петербургом. Здесь появился профсоюз, готовый к коллективным акциям за улучшение условий продажи рабочей силы. В 2007 г. здесь произошла забастовка. Пример рабочих «Форда» оказался заразительным, и профсоюзы нового типа начали зарождаться на других предприятиях Санкт-Петербурга. Появились молодые активисты, предпринявшие попытки создания профсоюзов, реально независимых от администрации предприятий.

Коллективные действия – это, с одной стороны, попытка видоизменить внешние структуры, в которых находятся работники предприятия. С другой – возможность индивидуальной самореализации потенциальных лидеров. Через коллективные действия скромный человек у конвейера может превратиться в заметную фигуру.

Борьба активистов за коллективные цели имеет тенденцию превращаться в самостоятельную ценность. Она становится увлекательной игрой, затягивающей своей собственной логикой, автономной по отношению к социально-экономическим целям, ради которых она начиналась.

Трудовая мотивация

Для большинства рабочих на первом месте стоят материальные мотивы труда. Люди приходят работать, чтобы потреблять.

В период с 1990-го по 2003 г., как показывает сравнение данных разных исследований, выросла роль материальной мотивации у всех возрастных групп. В 1990 г. 82% промышленных рабочих в возрасте 18–29 лет назвали материальные мотивы своего труда главными, в 2003 г. – 93% [Патрушев, Бессокирная 2004, с. 37].

Таблица 1. Мотивы труда рабочих промышленных предприятий России в 1990–2003 гг. (% от числа ответивших)

Исследования	Материальные мотивы		Содержательные мотивы		Социальные мотивы	
	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.
Томилино-1990	72,0	84,3	40,7	19,1	70,3	67,9
Москва-1994	90,0	81,0	29,9	24,2	55,2	68,7
Псков-1995	98,2	88,8	27,2	16,3	71,1	77,5
Москва-2000	91,3	92,7	33,7	24,8	75,0	77,5
Россия-2003	93,3	95,9	55,3	54,8	72,1	80,1

Источник: [Патрушев, Бессокирная 2004, с. 36].

Фабричная работа как повинность – нередкое явление, особенно среди рабочих с низкой квалификацией. Главное – чтобы платили деньги.

«Эта работа, где я сейчас работаю, не приносит удовольствия. Если бы мне подвернулась какая-то другая работа, я бы ушел. А так как у меня нет вообще никакого образования, найти себе работу с заработком 10 000 я не могу вообще. Поэтому я сейчас сижу на этом заводе. Собираю эти инверторы гребаные, у меня план, мне нужно в месяц столько-то собрать. Я сижу, кручу, кручу – это не мое». (72-05-м)

Зарботок оказывается основным, если не единственным мотивом работы на предприятии. Это выбор в условиях отсутствия знания о возможной альтернативе.

Но содержание труда нередко тоже выступает дополнительным мотивом: от 16 до 54% опрошенных рабочих в разных регионах России указывают на содержание своей деятельности на работе как мотив (см. табл. 1).

«А позитив – это общение. Мне, например, как бригадиру приходится постоянно общаться с людьми. И мне очень нравится работа в этом смысле» (97-05-жс)

Если сам процесс работы нравится, то недовольство уровнем заработной платы уходит куда-то вглубь и не сразу даже вспоминается.

«Меня, в принципе, все устраивает... Единственное, что меня, может быть, не очень устраивает, это заработок мой. Ну, опять же, все в моих руках» (97-05-жс)

Если трудовой процесс организован нежестко, то появляются формы манипуляции рабочим временем.

«Мне один раз показали, я понял, в чем изюминка. Сложного ничего нет, работа халявная, и можно полдня прошататься. На вопрос: “Ну что, скоро?” – говорим: “Да, да, скоро”. Сам ходишь, где-нибудь болтаешься по цеху. Ну знаешь, над нами все прикалываются – надо мной и Гришей: “Вам что? За километраж платят?” Целый день ходим: там поболтаем, там, со всеми станочниками пообщаемся. С молодежью общаемся» (69-05-м)

И весело проведенное время превращается в дополнительный мотив к работе на данном предприятии. От 55 до 80% опрошенных рабочих промышленных предприятий России указали на наличие у них социальных мотивов к труду. Среди социальных мотивов на первом месте стоит «гарантия занятости», на втором – «отношения с коллегами» [Патрушев, Бессокирная 2004, с. 37].

Работа и учеба

По данным Всероссийского мониторинга экономического положения и здоровья населения, в 1994–1996 гг. разными формами обучения были охвачены 3,7% рабочих высокой и средней квалификации, в 1996–1998 гг. – 3,9%, в 1999–2000 гг. – 5%, в 2001 г. – 7,7%, в 2002 г. – 5,4% [Бессокирная 2004, с. 46].

Совмещение работы с учебной связано с возрастом промышленных рабочих: чем они моложе, тем большую ценность имеет образование. Правда, в областных центрах учится каждый третий опрошенный рабочий, а в Москве – только каждый десятый [Там же, с. 54].

Таблица 2. Отношение промышленных рабочих России к образованию

Возрастные слои	Образование как важнейшая ценность жизни	Ориентация на повышение уровня образования при росте свободного времени	Учеба в настоящее время
18–29 лет	12,8	16,9	10,3
30–49 лет	6,5	3,2	0,9
Старше 50 лет	2,8	1,4	0,0

Источник: [Бессокирная 2004, с. 48].

Как показали массовые опросы промышленных рабочих [Патрушев и Бессокирная 2004, с. 41], имеются прямые связи между ориентацией на образование и ориентацией на значимость труда и его содержание.

Выбор учебного заведения нередко определяется по критерию доступности: легко поступить и близко к работе или дому.

«Во-первых, близко к дому; во-вторых, было просто поступить. Тут халява, поступил без проблем вообще» (69-05-м)

Правда, встает непростая проблема совмещения жестко регламентированного и обычно достаточно утомительного рабочего дня на фабрике с учебной.

«Я училась на вечернем год, но тяжело было, потому что я как раз в полпятого заканчивала, потом бегом в институт в 6 часов. В 10 вечера – домой, уже ни есть, ничего не хочу. И вот второй год отучилась уже на заочном, ну это легче. То есть сейчас я уже на 3-м курсе» (97-05-ж)

Да и само поступление в вуз представляет собой крайне тяжелое испытание.

«Начал я готовиться с февраля. Я читаю предложение, я забываю, что в начале этого предложения, т. е. как бы читаешь набор слов, а информация в голове не укладывается. Не знаю даже, почему такое, невозможно сконцентрироваться, хотя понимаю, что мне это надо, что это необходимо вот сейчас это сделать – и все, но не могу. Просто не могу!» (72-05-ж)

Механизмы сознательного выбора и социального исключения формируют относительно однородные социокультурные поля микроуровня.

«Друзья разные, но все работают и учатся, как и я. Большая часть на мекенджеров. Даже не вспомнить никого такого, кто бы только работал или только учился» (97-05-жс)

Зачем людям нужно такое напряжение сил, такие жесткие ограничения и без того незначительного свободного времени?

«Считай, полжизни на работе, полжизни, блин, спишь, а если еще учеба...» (97-05-жс)

Мотивация чаще всего прямо или косвенно связана с давлением культурной программы общества потребления: хочется жить в большем достатке.

«Если честно, мне, естественно, карьера нужна, а карьера нужна для чего? Для того чтобы были деньги, чтобы зарабатывать хорошо. Вот только для этого в основном. Да, естественно, что-то черпаешь от этого всего, но все-таки, мне кажется, цель – все равно именно повышение, чтобы получать хорошо, чтобы содержать себя, чтобы относиться не к серединке, а к верху. Нет, есть такие, конечно, люди, у которых есть цель какая-то, например человек хочет быть строителем и ему действительно не важно, будут у него деньги или нет. Но мне кажется, таких людей мало. Я, например вышла на работу и сразу пошла учиться» (97-05-жс)

Однако связь между наличием диплома и доходами далеко не всегда очевидна. «Профессионал – он везде профессионал. За это деньги платят, а за корочку о высшем образовании денег никто не платит. У нас инженеры получают меньше, чем мы. А смысл работать инженером, когда я слесарем буду получать больше него? Да, я буду потяжелее работать, конечно, работа физическая, зато я получаю денег больше. У нас, в принципе, на участке работают практически все с высшим или техническим образованием, у всех дипломы, а работают люди слесарями» (69-05-м)

Сочетать работу на заводе и учебу тяжело: свободного времени нет. А весело жить и отдыхать хочется. Прогулы занятий плавно переходят в несданные зачеты и экзамены, и появляется возможность свободного выбора: либо самостоятельно уйти, либо дожидаться отчисления.

Вузы, которые вынуждены гнаться за количеством студентов, стараются сохранить их любой ценой, преподаватели под давлением администрации «входят в положение» работающих студентов. Но конечным результатом гуманизации обучения становится неизбежная девальвация диплома данного вуза.

«Для меня, – говорит молодой промышленный рабочий, – корочка эта дипломная ничего не значит, она просто нужна для моей мамы. Вот так. По мне вообще бы ее не было. Потому что она нигде не котируется уже. Диплом втуза – он нигде не котируется. С ним, кроме как на завод, никуда не попадешь» (69-05-м)

Поиск новой работы

Стабильность занятости часто является показателем не столько благоприятных условий работы, сколько характера человека. Он привыкает к своему рабочему месту, хотя и понимает, что оно не самое лучшее из имеющихся.

«Я уже привыкла к людям, и я не люблю, понимаешь, начинать с нуля. Зачем я буду что-то менять, если я уже здесь, все уже все обо мне знают и все отлично. Мне нужен именно пинок, допустим: “Аня, иди, там денег там больше”. Вот Женька уже работ поменяла я не знаю сколько. Я не то что не понимаю, я приветствую это в том случае как бы, если человек подыскивает для себя что-то более подходя-

щее: либо денег побольше, либо работа не устраивает. Я люблю постоянство, как в семье, так и на работе, т. е. если я в колею в свою влилась, все! Да, предложат мне, я еще задумаюсь, пойду я или нет, зачем мне куда-то уходить? Если уж совсем припрет, то, может, конечно, поменяю когда-нибудь работу» (97-05ж)

Работа и потребление

Потребление является почти универсальным мотивом трудовой активности. И чем выше потребительские запросы, тем выше притязания к оплате труда.

«Зарплата у меня сейчас – 9500, а так как у нас повременка – в зависимости от того, сколько в месяце часов, столько мы и получаем. Ну от 8500 до 10 000 выходит и плюс переработки – ну 11 000–12 000. Мне этих денег не хватает вообще, катастрофически не хватает. Вот потому что я сейчас взял машину в долг, я еле-еле с долгом расквитался, и то еще мать помогла немного, я еще матери должен денег. Вот я отдаю-отдаю, у меня остаются копейки, которых не хватает практически ни на что» (72-05-м)

«Я когда пришел на работу, был три месяца стажером, у меня была стипендия 2500. Сейчас дают оклад 4000 сразу, плюс прогресс 50%, какие-то пыльно-мыльные надбавки, раньше какие-то премии давали, сейчас ничего не дают, потому что цех отстаёт, у него немерянные задолженности. В основном люди выезжают за счет сверхурочных только. Такая вот у нас работа. Ну, мне не нравится» (69-05-ж)

Активный досуг – это тоже дорогое удовольствие, существенно отягощающее личный бюджет.

«Если я иду куда-нибудь в клуб или на дискотеку, то у меня 2000 как минимум улетает, это точно» (69-05-м)

Противоречие между низкой основной зарплатой и высокими потребностями разрешается двумя противоположными путями: снижением запросов и подработками. Дополнительный заработок может обеспечиваться за счет сверхурочных работ. Участие в них – в принципе, дело добровольное.

«Молодежи платят сверхурочные 80–100 рублей в час. У нас – 150 минимум. То есть если нас вызывают в ночь, то нам ставят смену следующего дня плюс еще 500–600 рублей сверху накидывают. Другим никому не накидывают, кроме тех, кто уже долго отработал. Естественно, у них своя оплата, они сами по-своему договариваются, как и мы, конечно. Договариваемся когда как. Когда с мастером, когда с начальником цеха. Если мы выходим в выходные, мы работаем 6 часов. 150 рублей в час идет, всего 900 рублей. Дальше этого шестого часа мы за 150 уже не работаем. Приходит начальник, мы говорим: “Как платить будешь?” Он говорит: “Ну-у”. Мы говорим: “300”, он говорит: “ Не, много” – “ 250”. – “ Не, много”. – “ 200”. На 200 мы соглашаемся, ну мы специально заряжаем выше, чтобы можно было опустить до определенной планки. Ну и считай: мы отработали полторы смены, получили 2500 рублей за день, ну там откинь налоги 13%, это я считаю нормальным. Вот и все» (69-05-м)

Таким образом, сносный заработок обеспечивается за счет большого объема переработок.

«Зарабатывать можно, если захочешь» (69-05-м)

Деньги меняются на свободное время.

Другой вариант – дополнительная работа на стороне («халтура»). Слесарь второго разряда, подрабатывающий на ремонте квартир, так объясняет особенности этой работы:

«Там чем быстрее сделал, тем лучше, и денег, естественно больше. Ну там в день ты зарабатываешь тысячи по три, по пять, т. е. это нормально, я считаю. Но такая не всегда, конечно, халтура бывает, но 2–3 раза в месяц нормально денег в карман попадает. Это лучше, чем на заводе вламывать по полторы смены. Я теперь не остаюсь на сверхурочные и в выходные не выхожу, ничего, мне надоело. Я лучше на дискотеку схожу, погуляю или просто дома посплю» (69-05-м)

Работа – это органическая часть целостного образа жизни. С одной стороны, тяжелая, интенсивная работа отнимает столько сил, что не у всех остается желать отдыхать активно. С другой стороны, если активный досуг является настоятельной потребностью, то он занимает ведущее место в системе приоритетов, а работа подгоняется под него.

«Лень такая, – объясняет молодой рабочий, – в пять утра вставать. Я на работе просто пошел, лег спать на часа полтора и все. Часа полтора поспал, потом нормально, целый день бодрый ходишь более или менее. А так вообще! Это если очень сильно спать охота, особенно после дискотеки какой-нибудь. В понедельник-то нормально ощущаешь себя, уже стараешься с воскресенья на понедельник никуда не ходить. А так можно неделю на дискотеки ходить, веселиться, с народом общаться. Бывает сонное такое настроение, когда приходишь с дискотеки, уже не до работы, сидишь, на все это смотришь и думаешь «не», особенно когда работаешь один, не в паре, это вообще просто так сидишь, спишь» (69-05-м)

Алкоголь на работе

Там, где высокий уровень оплаты труда, где есть конкуренция за рабочие места, с пьянством на рабочем месте покончили, просто увольняя нарушителей. Потребление алкоголя как элемент традиционной рабочей субкультуры превращается в негативный ресурс, легко ведущий к потере рабочего места, соответствующей записи в трудовой книжке и т. д.

Однако на тех предприятиях, где низкая оплата труда и специфические квалификационные требования сводят необходимость в новой рабочей силе к минимуму, старые советские традиции сохраняются и процветают.

«Что не нравится на заводе, – говорит молодой рабочий, – там практически все пьют, меня это раздражает. Я понимаю, можно выйти после работы, попить пива или нажраться, потом приехать домой, завалиться спать, встать с утра и поехать обратно на работу. Но на работе пить – это несерьезное отношение к работе, скажем так. С народом из-за этого мне не нравится общаться, как-то глупо получается: ходят, от них перегаром несет, фу-у! Не нравится мне такое, да и пьяному человеку трудно иногда бывает что-нибудь объяснить» (69-05-м)

Таким образом, в постсоветском обществе фабрика продолжает оставаться полем борьбы за социальное самоутверждение молодежи. Однако в обществе потребления ее роль существенно снизилась. С одной стороны, многие предприятия в 1990-е годы закрылись или сократили количество занятых. С другой – престиж фабрики резко упал.

В фабричном пространстве просматриваются две разные стратегии социального самоутверждения: рабочее место как стартовая площадка для менед-

жерской стратегии или бег по кругу без попыток подняться по ступеням социальной иерархии. Оба этих пути не открывают двери к вершинам общества потребления, но позволяют вписаться в его периферийные зоны.

3. Стройка

Стройка – неотъемлемая часть пейзажа Москвы или Санкт-Петербурга. Однако в постсоветское время четче, чем прежде, проявляется тенденция к превращению строительных площадок в социально сегрегированные участки. Это специфические социокультурные поля крупных российских городов.

Рабочие строек, с одной стороны, формируют инфраструктуру общества потребления: их руками строятся жилые здания, покупаемые гражданами этого общества, воздвигаются торговые центры, прокладываются и ремонтируются дороги. Российское общество потребления уже трудно представить без труда рабочих-мигрантов. С другой стороны, они приезжают в Москву или Санкт-Петербург в стремлении заработать больше денег. Здесь они знакомятся с образцами российского общества потребления, постепенно принимая их за ориентиры, формирующие узловые точки их пространства желаний.

Путь в рабочие-строители

На стройку ведут разные пути. Остановимся на двух крайних вариантах.

Путь первый

Еще в школьные годы отношение к учебе превращается в ресурсы школьного успеха или неуспеха.

«Ну что там решать? Школу окончил на двойки. Институт тебе не светит. Может светить, но за денежку. Куда ты пойдешь? Вот бурса (профессиональное училище. – *В. И.*) подходящая возможность» (84-05-м)

Но лень, отсутствие интереса к учебе, слабая успеваемость – все это личные характеристики, которые часто являются прямым порождением среды, уводят от развития личности. Таким образом, социальная структура порождает желания, которые незаметно превращаются в школьные оценки и пробелы, а те как-то выстраиваются в череду блокировок, открывающих только пути к малоквалифицированному труду.

Среда порождает накатанные пути профессионального выбора и становления. Поэтому особых мук выбора для жителя села нет.

«Сейчас школу закончил, учился, на курсах был. Сам по специальности автослесарь. Это у нас в Тернополе, может, слышали. Там учился, ну потом на работу пошел... а потом сюда» (74-05-м)

Важным фактором выбора пути рабочего является и непривлекательность альтернатив, в том числе и связанных с получением высшего образования.

«Сейчас принцип такой: я учился четыре месяца, моя четыреххуродная сестра училась пять с половиной лет. Училась и пошла на работу, она учительница математики, геометрии. Она пошла на работу, у нее зарплата 250 гривен, это примерно 50 долларов. Это пять с половиной лет надо учиться, сколько денег пойдет. Я учился четыре месяца, на курсах был, меня забирали на работу, примерно за 180 долларов работал. Так какой смысл мне был учиться шесть лет или пять лет, если я после четырех месяцев мог зарабатывать 180 долларов. Родите-

ли хотели меня запихнуть в институт, чтобы учился. Я сказал: “Нет”. Учился я в школе ну не то что плохо, не то что хорошо» (74-05-м)

Правда, в начале XXI в. эта скептическая оценка образования, как социального ресурса, в больших городах России стала явно иссякать. Мигранты все еще приезжают из реальности, где умелые руки являются более надежной гарантией благополучия, чем высшее образование. Действует и механизм, который З. Фрейд определял как рационализацию: люди, которые не в состоянии заниматься сложным интеллектуальным трудом, рационализируют свой вынужденный выбор колеи рабочего-строителя как наиболее оптимальный. Рационализация позволяет добиться равновесия между своим реальным положением и притязаниями.

Путь второй

Еще в советское время довольно распространенным был путь «школьник – студент вуза – рабочий»: можно было пойти в рабочие и получать «приличные» деньги, а также квартиру.

Эта же логика срабатывает и в начале XXI в. Правда, новое время внесло свои коррективы.

Общество потребления существенно повышает стандарты «нормальной» жизни.

Существенно сократилась инфраструктура дешевой жизни (например, многие предприятия отказались от ведомственных общежитий, резко выросли цены на жилье).

Сильно упал престиж физического труда, особенно на стройке – ведь теперь уже, работая на стройке, квартиру не получишь.

В этих условиях по сравнению с советским временем решение молодого специалиста об уходе в рабочие-строители носит гораздо более противоречивый характер.

Юрию 25 лет. Окончил на Северном Кавказе технический университет, где получил экономическое образование. В 2000 г. приехал в Санкт-Петербург с намерением устроиться работать по специальности. Нашел работу в бухгалтерии, где платили 3500 рублей в месяц.

«Это были смешные деньги. Шаурма стоила 20 рублей, меньше даже чуть-чуть, плюс-минус. Ну, шаверма и чашка кофе – это доллар. Отработал два месяца, что-то не понравился мне оклад. Были амбиции, пока молодой – надо сходить погулять, а пойдешь в клуб, штуку оставишь, не меньше. Потом мне все это надоело. Пошел на стройку» (96-05-м)

Потом Юрий работал программистом, системным администратором, маркетологом. Везде платили не больше 200 долларов. Как-то появилась перспективная работа в сети супермаркетов «Пятерочка». Дошел до должности заместителя директора магазина.

«Драли капитально, но была перспектива, была стабильность. В небольших магазинах сократили всех бухгалтеров, и всю бухгалтерию начали делать замы, т. е. мне приходилось следить за магазином, заказывать товар, плюс принимать его, поскольку товаровед у нас то был, то не было, периодически сидел за кассой. Нагрузка была колоссальная, а больше 400 баксов я не получал. Просто было мясо, настолько была сильной усталость, т. е. просто мозжечок отключался, не говоря об обоих полушариях головного мозга» (96-05-м)

Для мигранта с семьей, вынужденного платить за аренду жилья и проживающего в городе, полном потребительских соблазнов, этого было недостаточно.

«Если бы я был холостым, в принципе, может быть, и продолжал бы работать в бухгалтерии. А поскольку я человек семейный... Жена уже пилит. И что самое интересное: чем больше денег приносишь, тем больше начинают возрастать потребности. Вот когда я только начинал работать, за 3500–4000, последние две недели перед зарплатой питались одними макаронами и ходили в основном пешком по городу – денег не было. И вроде бы все было нормально. Когда бабки начали появляться, начали возрастать потребности, т. е. “Макдональдс” уже не стал казаться американской мечтой, в него ходили завтракать, обедать и ужинать. Потом, 400 долларов, когда постоянно надо и за квартиру платить, и покупать пятое-десятое... т. е. нужны были бабки в семью, и большие бабки» (96-05-м)

Миф о сильном поле требует от мужчины поддержания высокого жизненного стандарта не столько для себя, сколько для своей жены. В условиях низкой стоимости интеллектуального труда эта культурная норма выдавливает туда, где платят выше, хотя улучшение материального положения и чревато девальвацией культурного капитала.

«Друг предложил мне поработать на стройке за большой оклад. Минимально – 500 баксов, максимально – не ограничено. Согласился, получалось неплохо: от 15 000, а самая крупная месячная зарплата была 56 000, т. е. в принципе работать было можно. Вот, собственно, докатился до стройки, а уходить особо и не собирался. Были бы больше бабки – это единственная цель» (96-05-м)

Разумеется, такой подход к проблеме соотношения труда и заработка для многих неприемлем. И падение престижа физического труда выступает здесь как сильный культурный фактор.

«У меня есть друг. В Махачкале с братом учился, потом сюда перевелся и здесь заканчивал. Он говорит: “А зачем тебе стройка? Получаешь десять штук-карей, в принципе, двигаешься по специальности. Лет через пять вырастешь, оклад будет уже больше”» (96-05-м)

И тут сталкиваются разные стратегии: жить хорошо здесь и сейчас или в будущем? Те, кто не готов ждать, выбирают быстрые деньги стройки.

«Лично я пошел на стройку, потому что не хотелось жить ожиданием, что будет лучше через пять лет. Хотелось бабок, и реальных, и именно сейчас, в данный момент. Карьера, конечно, неплохо, но на данном этапе чем больше денег, тем лучше. Именно такую работу я и ищу. Чтоб не жить ощущением, что вот когда-то меня повысят, когда-то там выделюсь, когда-то заметят, оценят. Мне хочется именно сейчас денег, хочется жизни именно сейчас» (96-05-м)

Уход образованного молодого человека на стройку – это естественное следствие для системы ценностей, в которой деньги стоят на первом месте, а труд является лишь средством их получения.

Отказ от перспективы работы на стройке

Но все же желающих идти в строители среди местного населения мало.

«Мама меня устроила маляром-штукатуром. Я полгода проработала и поняла, что не могу с этим свыкнуться, мне все равно как-то стыдно говорить об этом, не знаю, почему. Я вечно хожу какая-то грязная – ну мне было как-то некомфортно» (137-06-ж)

Мотивы приезда

Всегда среди строителей существенную часть составляли так называемые лимитчики – иногородние рабочие, завербованные для работы в престижном городе, где им предоставлялась прописка, обусловленная работой на конкретном предприятии.

В постсоветский период работа на стройках теряет и без того невысокий престиж. Жители Москвы и Санкт-Петербурга крайне неохотно соглашаются работать на стройках. Возникает спрос на рабочие места строителей, существенно превышающий предложение.

«Тебе непонятно, почему сюда ездят? Тут все просто, как велосипед. Большой город, есть много работы, ваши не хотят работать за такие деньги, а наши работают, понимаешь?» (84-05-м)

Для сельских жителей организованный набор на стройку в Россию – возможность выбраться в иной мир, которая в ином варианте может и не представиться.

«Если была бы зарплата там (на Украине. – В. И.) выше, я бы все равно уехал. Что-то меня ничего не держит там. Новые открытия какие-то хочется сделать. Ну уехал бы, может, ненадолго, может, просто как будто уехал попутешествовать, потом обратно» (74-05-м)

Многие жители Украины, Молдовы выезжают в Западную Европу.

«У меня два двоюродных брата в Португалии, они говорили, что заберут, помогут уехать. У меня дядя в Португалии уже пять лет. Он там полностью легально» (74-05-м)

Экономическая мотивация

Во многих регионах так называемого ближнего зарубежья люди страдают от безработицы и очень низкой оплаты труда. В этом контексте строительные площадки Москвы и Санкт-Петербурга превращаются в привлекательную альтернативу.

«Дома у нас такой работы нет, ну за такие деньги. У меня была работа, дома я работал, ну толку никакого. Например, я хочу себе купить дом, ну или машину – еще сам не решил. Ну где я заработаю? Нигде. У нас совсем по-другому. Ну есть такие же работы, можно найти, но трудно. В Киеве-то можно найти, но надо канал пробить. Есть, но не для всех» (84-05-м)

«Там (в Дагестане. – В. И.) народ после институтов, после школ работает либо в милиции, либо в криминале, потому что, в принципе, производств там никаких особых нет. Либо идти на госдолжности – учителем, преподавателем, еще кем-нибудь. Поэтому такая перспектива мне была неинтересна, хотелось большего. Были амбиции по молодости, хотелось именно добиться большего» (96-05-м)

Рабочих манят не Россия, а регионы, где есть относительно неплохо оплачиваемые рабочие места, где формируются очаги общества потребления. Прежде всего это Москва, в меньшей мере – Санкт-Петербург и некоторые другие города.

«Ну, – рассуждает рабочий-строитель, переехавший из Узбекистана, – мегаполиса два. Большие города – большие возможности, какие-то перспективы. Ну куда-нибудь в Усть-Урюпинск мне не хотелось бы никогда ехать. Там деревня, шило на мыло менять. Вот. Я в России много городов объездил, видел,

как люди живут. Там, правда, в деревнях живут на 500 рублей в месяц. Я в Мурманске был, Архангельске, Сочи, Ростове, в Краснодаре был, в Абхазии, в Адыгее. Там, честно говоря, люди живут ну не то что хуже, ну чуть-чуть лучше, чем в Узбекистане» (73-05-м)

Вербовщики рисуют радужные картины, ожидающие работников в России, а когда по приезду выясняется, что жизнь мигранта здесь несколько иная, то возвращаться уже поздно.

Роман приехал из Ташкента, прочитав объявление о найме на работу в Интернете.

«Там писалось, кто хочет много заработать, ничего не делая, приходите. Ну я и пришел. А мне сказали: “Ты здоровый молодой парень”. – “ Да, я такой”. – “Давай, есть мешки, штук 30, с цементом, перетащи!” Ну я начал таскать мешки. Ну и до сих пор мешаю цемент лопатой» (73-05-м)

С улучшением экономического положения дома притяжение России уменьшается.

«Недолго, думаю, осталось. Уже у нас на Украине помаленьку налаживаются, стройки такие открываются, как здесь. Зачем ездить сюда, если можно дома? Но еще мало работы. Не возьмут здесь – могу завтра домой поехать. Но хозяин уже не выгоняет. Он уже кого выгонял, опять назад принимает. Уже никто не хочет работать. Ну как, работают, но уже не то. Ну эту стройку, может, и докончат, но дальше не знаю, может, люди поменяются. Кто умнее, останется дома, а кто дурак – будет ездить» (84-05-м)

Наем

Особенно активно вербовка ведется в Украине и Молдове. Появились посредники, обеспечивающие все новые и новые рабочие руки. Система возможностей превращается в систему мотивов: если есть шанс выехать – почему бы не воспользоваться?

«А традиция, знаешь, откуда пошла? От Николая. Он из моего села. Он тоже начинал с нуля, приехал первый раз сюда на заработки, тоже так, как мы, работал. Он рожден для этого. У него голова работает. Немного физически поработал, прижился хорошо, с шефом туда-сюда, типа прорабом стал, теперь уже он людей набирает, он главный. На фирме все, что надо, делает: привезти, туда-сюда, все проблемы. А был он простой человек, просто хотел лучше жить, вот и нашел себе...» (84-05-м)

«У нас все село выезжает на заработки, весь район. Короче, здесь все наши работают. Ну и появилась такая возможность у меня; раньше сюда просто так нельзя было попасть, надо было проплатить. А тут чем дальше, он берет всех, кто только хочет работать» (84-05-м)

«В Донбассе молодежь, насколько я знаю, процентов 20–25 точно по заработкам ездят. Кто сюда (в Питер), кто в Москву, кто на Украину, кто в Польшу, кто в Грецию, кто в Португалию. И я что-то увидел в жизни: в Польше был три раза. Было на что посмотреть, ну и поработал, интересно было» (78-05-м)

«В основном на стройках именно дагестанцы и товарищи с Украины. Вот поэтому много было друзей, которые всегда пристраивали на работу» (96-05-м)

Жизненные планы

Для тех, кто приехал на временные работы, планы связаны с домом. А здесь лишь можно заработать какие-то деньги для повышения своего уровня жизни там.

Иван регулярно приезжает на работу из Украины. За полтора года заработал «пять штук» долларов.

«Чтобы купить дом, мне надо здесь 15 000. Прикинь, сколько мне надо работать! Планирую, но сам не знаю, что будет» (84-05-м)

Поездки в Россию по оргнабору – временное и нелегкое занятие.

«Сюда я уже не хочу. Все. Не нравится мне здесь, трудно, далеко от дома. Надоедает одно и то же целый день, каждый день. Каждый день одни и те же лица. Ну как-то надо развеяться, не знаю» (79-05-м)

«Года через два я уже сюда не очень хочу приезжать. Мне будет 21–22. Ну к этим годам я уже, если в Европу никуда не уеду, так уже буду дома. Все, хватит гулять по городам, по странам» (74-05-м)

Главный ориентир – будущая «нормальная жизнь», фундамент которой – сугубо материальный, но сама «нормальная жизнь» к этому не сводится.

«Это значит хорошо жить. Например, жениться, чтоб какой-то смысл в жизни был. Иметь дом свой, машину свою, все в доме, ну и денег немножко. Ну чтоб я вышел и ничего себе не жалел. Основная цель – это дом. Купить дом, свой дом и ни от кого не зависеть» (84-05-м)

«Мне нужно, в принципе, многое: дом, семья, машина, здоровье, согласие в семье. Предпочитаю любую модель “жигулей”, я их все прекрасно знаю хорошо и в обслуживании, и в работе. В эксплуатации они не хуже любой иномарки» (74-05-м)

Блеск большого города, особенно если его видишь только через забор строительной площадки, привлекает далеко не всех.

«Мне здесь не нравится. Не люблю большой город, люблю маленький, спокойно чтоб было, ну типа деревни какой-то. Мой город маленький, за 15 минут весь обойдешь. Там все лучше. Как тебе объяснить? Родина моя там, нравится. А сюда приехал – никого не знаю, ну и что мне здесь? У меня вся родня там, все друзья, все, кого я знаю. А здесь я никого не знаю» (84-05-м)

Место – это не просто географическая точка, а комплекс возможностей. И отношение к перспективе остаться зависит от того, кем здесь быть.

«Не знаю, хотел бы я тут остаться или нет. Может, и хотел, может, и нет. Это зависит от того, что я буду здесь делать. Понимаешь? Если какой-то смысл есть, тогда да, а так пока перспективы я здесь не вижу для себя. Там, дома, все другое, там друзья, знакомые, связи, а здесь ограничивается все этим забором» (79-05-м)

Для тех, кто решил остаться в России, в центре жизненных планов – закрепление здесь и поиск доходной ниши. Чаще всего она лежит за пределами стройки, которая выступает как наиболее доступная ступенька. Для оптимистов новая жизнь полна перспектив, содержание которых, правда, часто очень расплывчато.

«В принципе, жизнь устраивает. Это еще не конец, все только начинается. 21 год – это вообще ничего еще. Мои планы – это машины. А почему я работаю на стройке – так просто так получилось. В общем, пока я не могу оттуда уйти. Мне вот сегодня хорошо, а завтра как будет, так и будет. Я просто в себе очень

уверен, ну не останусь я на стройке, не буду бомжем, я не буду бутылки собирать никогда. Я уверен в себе» (73-05-м)

Работа на стройке часто рассматривается как временный вариант. Правда, при более трезвом анализе ситуации появляются сомнения в возможности выхода из этой «временной» колеи.

«Я не хочу работать на стройке всю жизнь. Перспективы есть, но чем больше работаешь на стройке, тем дальше они от тебя удаляются. В принципе, сейчас меня могут взять экономистом, я могу пойти тем же бухгалтером. Но это опять начинать без опыта и опять начинать за 150 долларов. Этого уже не хочется. И я выбираю там, где платят больше денег» (96-05-м)

Однако этот путь интеграции в чужой город не для всех.

«А как здесь остаться? У меня здесь ничего нет. Ну как я здесь останусь? Всю жизнь на стройке ведь не буду жить. Ну еще год, и закончат стройку, и все» (84-05-м)

Накопление

Основной мотив поездок в Россию – накопить побольше денег. Пока жизнь ограничена стройплощадкой, это удается. Но дома молодой человек пытается конструировать в своих и чужих глазах идентичность успешного человека, что стоит немалых денег.

«Приехал, три месяца пробыл здесь – и домой на месяц, там отдохну. Немножко денежки трачу, немножко откладываю. Основную сумму оставил – и опять сюда. Практически здесь сложно заработать денег. Приехал, заработал деньги, приехал домой – и тебе хочется того, чего здесь не было, что себе не можешь позволить: на машине куда-то съездить или с девушками на озеро, по барам деньги потратить. Многие приезжают домой: вот не было, не было и хоп! – есть, и все можно сразу. Все и спустили. Потом думают: “У-у, опять надо ехать”. И опять сюда едут. Но есть немногие умные. Знаю одного пацана. Он, как сказал шеф, год сидел здесь без выезда. Сидел, сидел – накопил денег и дома сейчас чем-то занимается» (79-05-м)

Правовой статус

Формально нет преград для привлечения иностранной рабочей силы на легальных основаниях. Но фактически все организовано таким образом, что делать это и невыгодно, и сложно. Поэтому неудивительно, что и работодатели, и работники часто стремились обойтись без официального оформления.

Буржуазно-бюрократический характер российского государства проявляется в том, что проблему острой нехватки рабочих кадров на стройках Москвы и Санкт-Петербурга решают в интересах не общества в целом, а двух конкретных социальных групп: владельцев строительных компаний и государственного аппарата (прежде всего милиции, иммиграционной службы, разного рода ведомств, контролирующих приток и размещение иногородних). Строительные компании благодаря жесткому иммиграционному законодательству и не менее жестким городским правилам регистрации получают бесплатную и дешевую рабочую силу. Милиция и чиновники получают возможность брать взятки с нанимающих компаний и бесконечно штрафовать рабочих за нарушение иммиграционного законодательства и правил регистрации. Роман – строитель, рус-

ский. Уже более трех лет работает в России, куда приехал из Узбекистана. Там его мать без проблем получила российское гражданство, а он, приехав в Петербург, несколько лет не может его добиться.

«А с милицией проблемы... Ну с паспортом. У меня есть узбекское гражданство, но оно, тем не менее, не спасает. Я родился в России, но все равно узбеком называют. Хоть там написано (у нас в паспортах пишут, где родился, национальность), но в милиции называют меня узбеком. Я говорю: “Какой я узбек. Читать умеете? Я не узбек, я русский”. Но все равно с милицией не очень гладко» (73-05-м)

Особенно легкой добычей милиции становятся рабочие, приезжающие на временные работы.

«Режим здесь, как в тюрьме. Ничего не видишь, только бетон и арматура. И все. Как сказать, я здесь хуже бомжа, никто. Бомж и то больше прав имеет. Прав никаких. Смотря на каких ментов попадешь. Попадал, заплатил, отпустили, а могли сделать, что захотят. Вот вчера ребята получили конкретно. Их избили. Мобильники позабирали. Менты делают, что хотят, они в законе. Ну как на каких попадешь. Есть такие совестные, а есть просто хуже бандитов. Вчера был праздник – День строителя, у нас был выходной. Ну праздник, что делать? Водку пить. Ну пошли в город, а менты пасут, это их калым. Я тоже ходил туда раз пять, не попадался. Еще за 100 метров вижу и обхожу десятой дорогой. Целую ночь ребят не было, сегодня утром приехали, с разбитыми головами» (84-05-м)

Рабочие, прибывшие по оргнабору из сел и малых городов ближнего зарубежья, выделяются из толпы своим внешним видом.

«Однажды на праздник я в городе иду себе, а милиционер мне: “Все! Проверка документов!” Цапнул. Я спрашиваю: “Как ты узнал, что я именно с Украины?” А он говорит: “Ты так идешь, от всего шарахаешься”. – “Ну как, – говорю, – я шарахаюсь здесь? Иду, улыбаюсь девушкам”. – “Ну, все равно, – говорит, – у тебя что-то не то, не тот ты, боишься”. Я говорю: “Правильно, если бы вы на нас меньше внимания обращали...” Но у них уже практически есть фоторобот каждого, кто здесь работает. Они едут “уазиком” и сразу же на стройку смотрят, на нас. Много раз забирали даже. Деньги отбирают, иногда могут завести куда-нибудь, потом отпустят, а ты города хорошо не знаешь, каждого спрашиваешь, как пройти» (74-05-м)

Как бы то ни было, но стройки превращаются в гетто, населенные рабочими-мигрантами. Но они часть населения города.

Другая часть строителей-мигрантов – самостоятельные бригады, занимающиеся разного рода работами по заказу непосредственно клиентов (ремонт квартир, строительство дач и т. д.). Они обычно действуют на теневом рынке. Многие не имеют официального разрешения на работу и регистрации.

Работа

Работа на стройке в основном тяжелая. Поэтому и отношение к ней редко положительное.

«Как может нравиться работа? Работа никому не нравится. Фанатом нужно быть чего-то, чтоб оно тебе нравилось» (79-05-м)

Но работа легче, когда к ней позитивное отношение. Оптимальный вариант – переплетение материальной и моральной мотивации.

«Когда я на стройке работал, с одной стороны, было удовольствие, а с другой – нет. Я знал, что дома строим, знал, что в них люди жить будут, знал, что им будет удобно и красиво. Но в то же время знал, что эти дома для буржуинов. В принципе, на такие дома, которые мы строили, своими руками человек никогда не заработает, это либо криминал, либо кто его знает... В основном покупала брата всякая и т. д. Приезжали бритоголовые, говорят: “Мне девчонка моя сказала, что тут дома неплохие, сказала, штуки две-три прикупить”, т. е. по 400 000 евро. То есть понятно, что нечестным трудом...» (96-05-м)

Сама по себе работа строителя тоже может быть привлекательной.

«Люблю эту работу – сварку. Я с ней был знаком, можно сказать, с 7 лет, уже варил дома» (84-05-м)

«Работа, в принципе, нравится. Ну более-менее можно мириться. Уже привык, что иду, то-то должен сделать, что получается делать свое дело» (74-05-м)

Режим работы

Работа на стройке структурирует всю жизнь работника. Тяжелый труд требует столько усилий, что на радости жизни сил остается немного. Свободное время нередко превращается в процесс простого восстановления физических сил.

На стройках широко распространен вахтовый метод разных форматов, но рабочий день, как правило, длится 12 часов. Для рабочих из стран ближнего зарубежья характерен такой формат: три месяца работы на стройке в России, один месяц отдыха дома. Вахтовый метод применяется как для бригад, приезжающих на время из ближнего зарубежья или российской провинции, так и для бригад, которые формируются в городе и работают на строительстве в пригородах. Со стороны вахтовый метод кажется удобным, однако такая работа изматывает, разрушает привычный ритм жизни.

«У меня был вахтовый метод работы: неделю в области тусуешься, неделю дома сидишь. В итоге получалось: я неделю работаю, приползая где-то к 12 ночи домой. Оставалось время, чтобы только помыться и пожрать, грубо говоря, лечь спать, иногда сил не хватало залезть в ванну. Вставал в 5:15, чтобы на работе быть к 8 четко, а работали в Ленобласти, надо было еще доехать. А когда случалась неделя отдыха, жена целый день на работе. Я ей, в принципе, в этот момент по барабану. И так вот сидишь целую неделю, жене по барабану. Когда у нее выходные – суббота, воскресенье, – у меня рабочие дни. Жену видел только, когда она рядом со мной в кровати лежит либо вечером уставшая» (96-05-м)

При жизни на территории стройки режим еще более жестко привязан к работе. Время превращается в длительный бег по кругу, разрываемый поездками на родину.

«Уснул, проснулся, покушал, умылся, на работу, пообедал, опять на работу пришел, захотел – пошел в город, там погулял, что-то купил пожрать или еще что-нибудь. И так вот каждый день, каждый день. Отсчитал 90 дней, ура! Домой!» (79-05-м)

Противоестественный поначалу режим усваивается на уровне тела, превращается в его естественную, полуавтоматическую форму существования.

«Здесь в 6 подъем, помылся, покушал, и потом на работу уже выходим в семь. Как домой приехал, четыре часа спал, наверное; срываюсь утром, оделся, выхожу, а мама говорит: “Ты куда?” Я говорю: “Как куда? На работу!” “Какая работа, иди еще спи!” Я опять назад пошел, уже не спал, сидел, слушал радио. Не мог, привык по графику, уже просто тянуло опять сюда же. Домой приезжаешь, сюда тянет» (74-05-м)

Работа прерывается на часовой перерыв с 13 до 14, потом снова до 19. Итого 12 часов в сутки.

Оплата труда

Мигрант исключен из суеты и соблазнов обычной жизни. Интересы менеджмента и рабочих сходятся: обе стороны заинтересованы в защите от опасных для кошелька соблазнов. Правда, мотивы такой заботы разные. Менеджмент опасается, что рабочие, имеющие деньги на руках, будут их пропивать, а работники, не ручаясь за себя, заинтересованы привезти заработанное домой. Кроме того, возникают риски при перевозке денег. Поэтому на хорошо организованных стройках отлажен механизм накопления денег и их перевода на родину.

«Деньги пересылают домой. А ведь может быть и так: начальник пришел, деньги отстегнул и ты чухай домой, как хочешь. И волнуешься, что у тебя заберут деньги, кто-то там в поезде даст по башке, деньги все заберут. Рассказывают, что многие едут и их с поезда выкидывают, деньги забирают, с милицией или таможей, или еще какие проблемы. У меня как-то случай был: декларацию заполнял, ну я им там написал какую-то фигню. Они: “Где все деньги?” Говорю: “Уже дома”. Они не верили сначала, шмонают. А у меня было 250 рублей и гривнами чуть-чуть. “Как?! За три месяца!” А хозяин обеспечивает деньги непосредственно на Украине, отдал – и все хорошо, все довольны, все счастливы. И так без проблем едешь» (79-05-м)

Нелегитимный путь к легитимной цели

Общество потребления создает цели, которыми соблазняет всех, имеющих глаза и уши. При этом рабочие стройки достигают этих целей легитимными средствами лишь в очень ограниченном размере. Кроме того, не надо читать Маркса, чтобы видеть эксплуатацию со стороны работодателей. Эти противоречия порождают пролетарскую мораль: постыдно красть у такого же, как ты, работяги, но нет ничего зазорного красть у эксплуатирующего тебя хозяина.

«На стройках я воровал без зазрения совести, потому что там, во-первых, хоть и платили неплохие бабки, на нас делали деньги тоже неплохие. Вот там воровать было не зазорно, потому что стройка есть стройка. Это не из кармана своего друга я беру. Государство наше, в принципе, я бы тоже с удовольствием обворовал. Чтобы оно треснуло! А если б работяг простых касалось – никогда не пошел бы на такое» (96-05-м)

Общество потребления порождает большие желания, которые своими руками, работая рабочим на стройке, не реализуешь. На горизонте, правда, маячит надежда на выход в менеджеры, но и там потребительские амбиции реализуемы только через нелегитимные пути.

«На стройке, я понял, слишком больших денег не поднимешь. По крайней мере, своими руками. Если дорасти до прораба вдруг случайно, опять же, через несколько пар лет, то, в принципе, воровать можно по-крупному: воровать фурами, делать отделку гипроком, заказывать все для работы и умножать на два, чтобы один комплект забрать себе. Это уже более высокое начальство. Тогда воровать реально. Пока работага, пока ждешь эту перспективу, хочется сегоднешний момент просто-напросто поймать» (96-05-м)

Условия жизни

Рабочие, прибывающие по организованному набору, размещаются в общежитиях, а нередко – во временных бараках или вагончиках. Часто вагончики располагаются прямо на территории стройки.

Тут же на стройке – столовые.

«У нас две столовые. Готовят женщины-украинки. Ну отлично все, все, как дома. А конфеты – это уже себе со своих денег, которые зарабатываешь. Себе берешь деньги, идешь в город, сам покупаешь. Или у нас тут есть такой человек, который ходит в город, хлеб покупает, продукты» (74-05-м)

Условия жизни в бытовке порой не вписываются даже в элементарные санитарные нормы. И тогда отдых превращается в испытание стойкости.

«Я боялся перед женой раздеться после ночей в бытовке. У меня там клопы были. Пошло раздражение, как будто это венерическая болезнь. Электричество отключают ночью, хотя стройка работает – значит, электричество есть. Вечером все пришли домой, все включают конфорки, включают чайники – свет вырубается, электрик куда-нибудь свалил. В итоге весь строительный поселок без освещения. Это значит, что печки, обогреватели не работают. В итоге ты просыпаешься, у тебя одежда мокрая, потому что ты лазишь, грубо говоря, в болоте, она у тебя, как кирпич. Приходится колотить, чтобы залезть в брюки или рубашку. Мало того, у тебя зуб на зуб не попадает, потому что зимой ночью мороз. В итоге ты утром встаешь, не можешь ни пошевелиться, ни разогнуться. Вот к обеду где-то начинаешь раскачиваться и на следующую ночь повторяется то же самое. А к работодателю лезть с этими вопросами глупо» (96-05-м)

Арендовать более комфортное жилье стоит немалых денег и противоречит стратегии накопления.

«А зачем мне квартиру снимать, если я живу вон в том доме, у меня практически вольный выход в город: захотел – пошел. Не где-то в вагончике. Зачем мне платить деньги? Зачем?» (79-05-м)

Переселенцы, прибывающие самостоятельно, селятся, где удастся. По мере закрепления, роста доходов снимают комнаты в коммуналках, потом – квартиры, приближаясь по жилищным стандартам к обычным приезжим из провинции.

«Заселился Димон, потом еще одна девушка заселилась тоже из университета, студентка, а потом две швейцарки еще заселились. Просто там людей много очень было. Да у нас неделями жили какие-то там. На кухню заходишь с утра, знакомишься, человек сидит. “Здравствуйте”. – “Здорово. А как зовут?” – “А что?” – “Да ничего, я здесь живу”. – “Ну да, извини”. Неделями, месяцами у

нас люди жили. Студенты всякие, девчонки, парни. То есть у нас не то коммуналка, не то общага» (73-05-м)

Потребление алкоголя

Одна из серьезных проблем и для рабочих, и для менеджеров – потребление алкоголя. Жизнь мигрантов часто лишена всяких развлечений. Отсюда большой соблазн выпить, чтобы прервать бесконечную череду буден, снять психическую усталость. Менеджеры видят в реализации этого стремления угрозу нормальному трудовому ритму. Выпивка даже после работы чревата серьезными последствиями на следующий день.

«Это как спортивный интерес. Есть – пьем, нет... Не то, чтобы захотел пива – выпил. Надо деньги иметь, а деньги прораб не дает. Дает, когда домой выезжаем, а так не дает, чтоб не пили. А были бы деньги – пили бы. А что еще делать? Но мы пьем раз в неделю. Тоже надоедает одно и то же. Ну пошел в магазин, ну пришел, ну купил бутылку водки, ну сели вчетвером» (84-05-м)

Для тех, кто работает вахтовым методом, переезды нередко превращаются в праздники, последствия которых чувствуются и на стройплощадке.

«Сегодня день отъезда и приезда. Одни едут домой, другие приехали. Балаган. Пьют, ходят, все еще как будто не знают, где они. Ну, понимаешь, с дороги. Всю дорогу водку пьют, еще сюда привезут. Такой день разгрузочный. Работа – все! Мы стараемся не попадаться. Ниже этажом сошли, по соточке накатили и далее к работе. Ну всегда так не будет. Раз в месяц. Просто раз в месяц приезжают партии. Одни три месяца отбыли – и домой, другие приезжают на их место» (84-05-м)

Борьба с пьянством – одна из задач администрации стройки. В условиях большого предложения рабочей силы с этим грехом можно бороться довольно успешно.

«Бывает, что кто-нибудь алкоголем злоупотребляет, менеджер домой даже отправляет. У меня пока залетов с этим не было» (74-05-м)

Рабочие, возвращающиеся из дому, регулярно пытаются привезти самогон. Менеджеры эти попытки в меру сил пресекают и конфискуют запрещенные напитки. Администрация закрывает глаза на разовые случаи.

«Насчет бухла: если ты перепил, ляг себе спокойно, не выходи на работу на следующий день, чтобы в нетрезвом виде не появляться» (74-05-м)

Чтобы уменьшить давление соблазнов, зарплату на руки выдают только по возвращении на родину, а в России все существенные покупки менеджер по работе с персоналом делает сам, записывая расходы на счет работника. Такая система обеспечивает максимально эффективное накопление средств.

«Здесь нас менеджер полностью обеспечил. А дома, в Ровно, на месте нам дают все деньги, когда мы садимся в бус. Там ребята с оружием. Все, как должно быть, не с “калашниками”, а с пистолетами, все должным образом» (74-05-м)

Те, кто живет, как живется, попадают в разные ситуации.

«...На макаронах, там гречка, всякие крупы. Я прыгал через турникет метро, ездил зайцем на троллейбусе, ну что мне стоит кондуктору сказать: “Да я на следующей слезаю”. Бывало, сигареты просил у прохожих: “Дайте закурить”. Но я оптимист» (73-05-м)

Такие молодые рабочие являются примерами статусной рассогласованности. На нормальное жилье средств нет, желания и воли копить тоже. В результате все средства идут на текущие потребности, порой с элементами статусности.

«Одежду покупаю только в фирменных, брендовых магазинах. Больше всего люблю Nike, есть магазинчик на Лиговском, на Невском и на Дыбенко ТД “Невский” – там есть отдел. У меня все найковское: штаны, рюкзак, носки, трусы, кроссовки. Люблю, когда одна фирма в одном магазине: Nike, Adidas, Sprandi. Сейчас ищу себе кроссовки, обходил все магазины, не могу найти 40-й размер. На рынки вообще не хожу. Мать всегда говорит: “Не зарьтесь на дешевые вещи, лучше купить нормальное что-то”. Вот эти штаны у меня найковские, я их купил в прошлом году, они у меня и сейчас еще будьте-нате. Носки, трусы – я все стараюсь там покупать. Я когда прихожу за кроссовками, я сразу еще пять пар носков возьму, несколько трусов, футболку. Несколько лет назад купил найковскую футболку за 800 рублей, до сих пор жалко. Она вся черная и на груди маленькая сопля найковская. Зато до сих пор ношу, сколько стирок, и горло не растянулось, ничего» (73-05-м)

Правда, весь его комплект одежды – именно этот набор брендовых спортивных вещей.

Для рабочих, прибывших по оргнабору, покупки – дело сложное и опасное.

«Никто практически одежду здесь не покупает, хотя есть такие, кто покупает. А так дома себе купил, дома свободно. Не знаю, как здесь, на рынке таком не был, у нас на рынок в Тернополь ездешь, ходишь, смотришь, что надо. А здесь опять менты, все боятся» (74-05-м)

«Что меня интересует? В основном продукты питания. Одежда – я приехал в ней, в ней и уехал. Лучше дома купить, чем сумки за собой таскать. У нас вещи немного дешевле. А тут, допустим, на этот рынок выйдешь – это маленький базар. А куда-то в нормальное место ехать – время. Время – деньги. Дома будет время» (78-05-м)

Временные рабочие-строители не остаются в стороне от повального увлечения мобильными телефонами, как массовой формой престижного потребления.

«Как бы я водку ни пил, ни курил, я прикинул: да, могу себе телефон взять за 200 баксов, он полностью по экономии подходит. Опять же, надо уметь деньги заработать и их с умом потратить. А Гришка взял себе телефон за 400 баксов. Ну, в принципе, если взять по функциям, те все функции, что у него, есть и в моем телефоне. Ничем он не отличается практически, только что ценой. А цена... Если бы он взял себе за 200 баксов, 200 сэкономил бы на что-нибудь другое. Ему этот телефон практически был не нужен. Вот цель мне не известна, что он хочет доказать? Наверное, думает: о, у меня телефон крутой, там сразу же один другому: “О, приедешь, все девушки будут твои в селе, придут к тебе сразу же. Еще машину себе купишь какую-нибудь крутую, сразу же полный салон девок, и ты уехал”» (74-05-м)

Досуг

После 12-часового рабочего дня на стройке времени и сил на полноценный и интересный досуг почти не остается.

«После 7 вечера уже каждый идет к своему вагончику, раздевается и – мыться. Кто в душ, кто так... Потом – телевизор, кто-нибудь – в футбол играть, в карты кто-то играет, кто-то книжки читает» (74-05-м)

Нередко, хотя большой город рядом, он остается далекой и пугающей реальностью.

«Я ничего здесь не знаю. За забор я практически не выхожу. Ну как, выхожу прогуляться, когда есть свободное время, а работаем с 7 утра до 7 вечера. А если отработал много, неохота идти, правильно. Пришел, ужин в половине восьмого, поужинал, пошел мыться, помылся, что-то там простирнул – уже 9 часов вечера. А в 6 утра надо вставать. В воскресенье до 5 часов вечера работаем. А на воскресенье отложишь грандиозную стирку или еще что-нибудь, или отдохнуть. И так время идет. Естественно, хожу в город. Ну что я тут видел? Энгельса проспект, на котором теплотрассу стелют» (78-05-м)

На строительной площадке переплетаются и труд, и досуг.

«Плохо то, что в город нельзя выйти. Общения хочется, с кем-нибудь поговорить нормально. Просто встретиться с кем-нибудь» (74-05-м)

«Это жизнью не назовешь, то же самое, что армия» (79-05-м)

Но в какой мере причина изоляции лежит во внешних структурах? Внешние ограничения переплетаются с отсутствием любознательности.

«Многие на стройке сидят безвылазно. Просто не хотят поехать в город. Не знаю, они боятся или не хотят. Если человек что-то захочет, его не удержать. Вот я хотел увидеть город и увидел» (79-05-м)

И хотя на стройке работает много людей, это не решает проблемы.

«Все знаем уже. Уже один другому надоедает» (74-05-м)

Кто любопытнее и познергичнее, выбирают посмотреть город.

«Я вот тут весь Питер практически объездил. Смотрел, как мосты разводят, это как быть в Риме и не видеть Папу» (79-05-м)

Те, кто освоился, начинают жить, как местные сверстники их круга.

«Я хожу на Крестовском, там карусели прикольные. Кино люблю, очень люблю. Не домашнее видео, а именно кинотеатры большие, где офигенный звук, большой экран. Люблю бильярд, люблю просто гулять где-нибудь, ну так, романтически. Просто идти, гулять, ни о чем не думать. И клубы люблю. Клуб “Метро” мне безумно нравится. Возле нас здесь есть “Тоннель”, но там одна наркота собирается, уроды собираются. Хожу, когда деньги есть. Пока не бедствую, т. е. хожу частенько – раза три в неделю обязательно» (73-05-м)

Таким образом, строительные площадки стали атрибутом формирующегося в российских мегаполисах общества потребления. С одной стороны, именно здесь наблюдается бум строительства жилья в основном для граждан общества потребления. С другой стороны, это зоны социального исключения. Здесь концентрируются люди, не имеющие ресурсов для того, чтобы вписаться в общество потребления в качестве его полноправных граждан. Однако культурная программа потребительства здесь принята. Она формирует комплекс мотивов, толкающих людей из разных регионов и стран ехать работать на стройки Москвы и Санкт-Петербурга. Эта программа формируется еще на родине, но в результате пребывания в этих российских мегаполисах она кристаллизуется, приобретает

более ясные очертания, а планка потребительских притязаний поднимается существенно выше. Возникает существенное противоречие между этими притязаниями и нынешней повседневностью, которая часто рассматривается как жертвоприношение во имя будущего, описываемого в терминах общества потребления: дом, автомобиль и т. д.

Заключение

В данном исследовании описывался и анализировался мир повседневной жизни молодежи Санкт-Петербурга и Москвы. Наши информанты не живут в городе как таковом. Не только Россия, но и город выступает как абстракция и потенциальная возможность освоения географического и социального пространства. Город разбит на относительно изолированные социокультурные поля, жизнь в которых не имеет почти ничего общего с жизнью в других полях. Социальная структура проявляется на уровне повседневности в разных образах и стилях жизни, в изолированных узлах интенсивного социального взаимодействия. Офис, завод и стройка оказываются разными, далекими друг от друга социальными мирами. Мизерное физическое расстояние между ними дополняется огромной социальной дистанцией. При этом речь идет о социокультурных полях, которые разделены на столько в иерархической, сколько в горизонтальной плоскости.

Кроме того, внутри каждого из этих полей идет внутренняя структуризация. Социальные различия между людьми маркируются сознательно демонстрируемыми символами и непроизвольно проскальзывающими знаками-оговорками: в речи, одежде, обуви и т. д.

Реальная социальная структура предстает в виде хаотичных, противоречивых, невнятных явлений, смысл которых люди распознают не без труда и часто по-разному. Поэтому и автору трудно уложить этот материал в стройную систему, она отрывается от социальной реальности, переключившись в реальность бумажную. Она смотрится красиво и научно, но реальная жизнь узнается в ней только учеными, обученными видеть мир в невидимых другим категориях. И когда «простой человек», взглянув в социологический текст, закрывает его после первых строк, он, наверное, просто отворачивается от научной картины мира, в которой не узнает своей жизни.

Литература

- Бессокирная Г.П.* Образование как ценность повседневной деятельности рабочих // Ценности повседневной жизни горожан. М.: ИС РАН, 2004.
- Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П.* Основные жизненные ценности, мотивы труда рабочих в период 1990–2003 гг. и их изменения // Ценности повседневной жизни горожан / СПб.: отв. ред. Т.М. Караханова. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2004.
- Гидденс Э.* Устроение общества: Очерк теории структуризации. М.: Академический Проект, 2003.
- Гофман И.* Представление себя другим в повседневной жизни / Пер. с англ. и вступ. статья А.Д. Ковалева. М.: Канон-пресс-Ц, Кучково Поле, 2000.
- Ильин В.И.* Быт и бытие молодежи российского мегаполиса: Социальная структуризация повседневности общества потребления. СПб.: Интерсоцис, 2007.
- Ильин В.И.* Потребление как дискурс. СПб.: Интерсоцис, 2008.
- Bourdieu P.* Distinction. A Social Critique of the Judgement of Taste. New York & London: 2006.