

Хью Бейнон. РАБОТА НА ФОРДА

(Перевод И. Грибовой)

Хью Бейнон – один из ведущих английских социологов, автор социологического исследования, нашедшего отражение в его книге “Работа на Форда”, которая вошла в копилку классиков социологии наряду с такими работами как У.Уайт “Общество на углу улицы”, Томаса и Знанецкого “Польский крестьянин в Европе и Америке” и т.п. Хью Бейнон долгое время был профессором социологии в Манчестерском Университете. В настоящее время он преподает и проводит исследования в Кардиффе (Великобритания).

Предисловие ко II изданию

Вскоре после выхода в 1973 году книги “Working for Ford” (“Работая на “Форд”), я разговаривал с пожилым мужчиной, которому дал экземпляр. Он вышел на пенсию после работы в разных местах: на заводах, в магазине, на транспорте. Он сказал, что “было хорошо для разнообразия почитать книгу, написанную нашим языком. Было приятно ее читать”. Для меня такой отзыв был весьма кстати, т.к. в то же самое время книга вызвала что-то вроде переполоха. Многим она не понравилась. Вот один из отзывов:

“Это невероятно – написать такую абсолютно неинтересную книгу о цеховых стюардах (Shop steward – цеховой староста, профсоюзный организатор) - если только ради эксперимента... Абзац за абзацем из цеховой болтовни наспех вставлены в текст. Если судить по подобным свидетельствам, то на “Форде” должны были нанимать самых тщеславных и сквернословящих стюардов в стране”.

Еще один критический отзыв:

“Эта книга имеет сомнительную ценность как объективное социологическое исследование, отчасти из-за того, что автор так сильно вживается в роль стюардов, и отчасти из-за того, что она написана в беспорядочной, напоминающей болтовню, избыточной повторами безграмотной манере, что передает ощущения, но не сообщает факты”.

Прочитав все это, читатель может задуматься, а стоит ли читать дальше. Возможно, лучше вернуть книгу на полку. С другой стороны, возможно, что критика и комментарии кажутся излишне настойчивыми. Может быть, стоит потерпеть эту писанину еще немного, пока я попытаюсь объяснить, каким образом я пришел к написанию этой книги и как я воспринимал свою работу.

В 1967 году я регулярно посещал сборочный завод (РТА) компании “Форд” в Halewood. В то время я был студентом-исследователем Университета Ливерпуля. После недолгих переговоров Ford Motor Company согласилась на то, что я смогу посещать сборочный цех и что во время моего пребывания я смогу брать интервью у любого из стюардов, представляющих рабочих конвейера, а также – выборочно - у некоторых рабочих каждого из 4 производственных цехов... Посещая завод, я каждую неделю проводил 1 день с председателем профсоюза или его заместителем, сопровождая их во время обхода завода и бесед с рабочими, стюардами и мастерами. За это время я смог получить детальную информацию от каждого стюарда, а также наблюдать и слушать их переговоры, споры и дискуссии. Я сидел за столиками в заводской столовой и на скамейках около кофейных автоматов во время перерывов. Я разговаривал с рабочими, стоя вместе с ними в очереди на обед, в ожидании автобуса или отмечая время на своей карточке в начале и в конце смены. Пока я посещал завод, несколько небольших групповых конфликтов переросли в забастовки. Я наблюдал за этими событиями и разговаривал с их участниками, когда они решали, как лучше действовать. Я слушал, запоминал и делал записи. Большую часть времени я слушал.

Мои исследования продолжались около 5 лет, т.к. по окончании года, который мне разрешили провести на заводе, я продолжал контактировать с некоторыми рабочими и комитетом стюардов. За это время компания пережила 2 больших национальных забастовки и находилась на грани третьей. Я посещал собрания забастовщиков и присутствовал на ежедневных обсуждениях организаторов забастовки. Таким образом, благодаря интервью и беседам, наблюдениям на митингах и в пикетах я заполнял свой блокнот. Я собирал факты, и из них родилась моя книга...

В то время, когда “Working for Ford” была опубликована в Великобритании, в Европе и США появились и другие отчеты о заводской жизни. Эти книги также базировались на общении с рабочими и были написаны в основном студентами, поэтами и журналистами, которые приходили на заводы и сами там работали, иногда инкогнито... (Все подобные исследования тех лет получали негативную оценку или рассматривались по меньшей мере дискуссионными. С точки зрения ученых авторские методы сбора, структурирования и анализа данных не согласуются ни с какими научными стандартами объективности и, следовательно, представленные ими данные не выдерживают критики. Со стороны же властей авторы могли получить обвинение в фальсификации фактов и подстрекательстве к неповиновению. – прим. перев.)

В центре моего исследования на заводе находился политический феномен роли стюардов. С одной стороны, мне хотелось предложить отчет о причинах, по которым люди становятся стюардами; о том, как они понимают работу, виды давления, под которым они находятся, и как они на это реагируют. Моим сильным подозрением было мнение, что этот процесс гораздо сложнее, чем предполагалось в популярной прессе... Кроме того, в связи с деятельностью стюардов мне было интересно, каким образом рабочие конвейера понимают свои собственные интересы (и рабочие на “Форде”, и в более широком смысле) и как это понимание соответствовало их реальному опыту работы на заводе. Как и какими путями нерегулярные, спонтанные забастовки соотносятся с организованными акциями протеста?

Однако одно дело – ставить вопросы, и совсем другое – найти удовлетворительные способы ответить на них. По правде говоря, в данном случае нет единственного подходящего решения. Со своей стороны, в 1966 году, я решил сфокусировать свое

внимание на работе стюардов, ... оправдывая свой выбор той ролью, которую играли комитеты стюардов... Кроме того, у меня была надежда (и она в определенной мере оправдалась), что центральное положение комитетов во внутриводской жизни будет служить призмой, сквозь которую можно будет изучить и другие взаимоотношения... Я попытался свести к минимуму любые возможные искажения [в изложении фактов] и старался не преувеличивать их...

Приведу еще одну короткую цитату из рецензии на мою книгу:

“Большинство академических социологов будут, возможно, критически настроены по отношению к “Working for Ford”, т.к. она не полностью “теоретическая”... Г-н Бейнон не формулирует исходную гипотезу и уделяет мало внимания обсуждению теоретического вклада, сделанного предшественниками, чтобы развенчать или пересмотреть их выводы. Но эта книга не менее “теоретическая” в лучшем смысле: обсуждение того, что действительно было сделано менеджерами, начальниками цехов, региональными и национальными лидерами профсоюзов, стюардами и самими людьми становится предметом анализа и приводит к полезным обобщениям о роли - и сопутствующем давлении – определенных групп людей”.

Моей надеждой в 1973 году было то, что книга будет прочитана именно так. Я хотел, чтобы люди следили за сутью повествования, а также, чтобы книга подняла и поощрила вопросы о “написании историй” в целом. Откровенно говоря, я надеялся, что “Working for Ford” поможет рабочим осмелиться писать самим, а социологам – писать по-своему. И это - моя надежда и сегодня.

Глава 1. Автомобильная компания Генри Форда

XX век – век массового производства. В его первые годы бурное одобрение появления конвейера граничило с лестью. Человек, который его придумал, воспринимался как чудотворец. И этим человеком был Генри Форд. Он стал главным персонажем саги о массовом производстве. При этом массовое производство вовлекало “массового рабочего”, и технологическая эйфория тех лет несколько снижалась перед лицом безработицы и практиковавшегося ускорения работы конвейера. Чудотворец превратился в злодея. Чаплин в фильме “Новые времена” изобразил “маленького человека”, сокрушенного конвейером. Хаксли в пессимистическом романе “Brave New World” вообразил и описал будущее, в котором человек ошеломлен принуждением и приведен в замешательство новой религией – фордизмом. Технократический мир без иллюзий.

Генри Форд, родившийся в 1863 г., и еще 11 человек организовали в 1903 году компанию “Форд”. В течение первого года своего существования фирма произвела 1708 легковых автомобилей. Десять лет спустя ежегодное производство достигло отметки 200,000. В 1915 году было произведено полмиллиона автомобилей, в 1919 – миллион, а в 1923 – 2 миллиона. Вот чего добился Форд. Он буквально ворвался в массовое производство на рынке автомобилестроения. И стал богат. В 1903 году для создания фирмы потребовался небольшой капитал в \$ 28,000. В первые 10 лет фирма заработала \$ 15,000,000. Следующие 3 года принесли свыше сотни миллионов прибыли, а к августу 1916 ода активы фирмы достигли \$ 300,000,000. Форд был богатым человеком. Богатым человеком, который хотел быть хозяином. Он был и оставался Человеком до самой смерти. В течение всей жизни он являл пример единоличного, авторитарного

руководства компанией, полностью убежденный в праве распоряжаться всем так, как он считает нужным. Любой завод был местом, где непросто работать. Философией Генри Форда было стремление как можно более четко организовать работу цехов на своих заводах. Все, что делалось на конвейере, с технической точки зрения было не ново. Новаторской была его концепция относительно человеческого фактора производства, а именно:

“Идея состоит в том, что для человека каждая секунда должна являться необходимой, и ни одной секунды - ненужной.”

Реализация этого организационного принципа оказала существенное влияние на людей, работавших на автомобилестроительных заводах Генри Форда.

Его компания никогда не платила сдельно. Форд считал, что подобная форма оплаты – лишняя головная боль. Неприятие сдельной оплаты труда в сочетании с непосредственным контролем за работой конвейера были доминирующей особенностью “Форда” и в Америке, и за границей.

В 1914 году это привело к осуществлению сделки, известной как “Пятидолларовый день”. Разрекламированная как желание Форда поделить прибылью с рабочими, сделка подразумевала повышение оплаты с \$2.30 до \$5.00 в день. Тем не менее, такое пакетное соглашение не было односторонним повышением зарплаты. Оно состояло и в широкомасштабной рационализации работы при помощи детальной схемы оценки, упорядочивания категорий оплачиваемой работы и формулировки некоторых причин дисквалификации. Такой подход резко сократил невыходы на работу, опоздания и текучку кадров, одновременно повысив выработку и сократив среднюю себестоимость каждого произведенного на конвейере автомобиля. Идея “поделиться с рабочими” принесла “Форду” огромную прибыль.

Но не каждый рабочий удостоивался оплаты по принципу “пятидолларовый день”. Это правило не распространялось на тех, кто проработал менее 6 месяцев, или лиц моложе 21 года. А также на женщин, которые были изначально исключены из рассмотрения. В свою защиту Форд сказал следующее: “Мы рассчитываем, что молодые леди выйдут замуж”. Совершеннолетние мужчины, прошедшие испытательный срок, могли претендовать на пересчет зарплаты. Но только при условии, что их привычки в быту и на работе будут признаны удовлетворительными. Опрятность и благоразумие стали ключевыми факторами, употребление алкоголя и табака не одобрялось, как и “любая другая дурная привычка, губительная для хорошего физического состояния и нравственности”. Сам Форд не пил и не курил. Он верил в пользу свежего воздуха и длительных прогулок. Упорный труд и чистоплотность. Все это было хорошо для него, поэтому хорошо и для других. “Никто не курит на предприятиях Форда”. Он не верил в благотворительность. “Филантропия, - говорил он, - должна быть продуктивной”. Он убежденно верил в “помощь самому себе”. Люди должны были подражать ему и отрываться от общепринятых корней. Но в Детройте не могло быть 20,000 Генри Фордов. Успех Форда зависел от неудач других. Это было основное противоречие принципа “помощи самому себе” – противоречие, которое подкрепляло презрение Форда к обычным людям. В своей автобиографии Форд заметил, что “очевидно, что большинство людей в мире умственно – даже если и способны физически – не способны вести правильную жизнь”. По его мнению большинство представителей рабочего класса годились лишь для тяжелой работы. Они не знали ничего лучшего, да и не заслуживали этого. Выражая обеспокоенность их бытовыми привычками, Форд ни в малейшей

степени не интересовался воздействием монотонности работы на жизнь рабочих. Машины были хозяевами, а люди должны были идти с ними наравне.