

- Linux.org 2003 – Linux.org – Форум "Linux.org": <http://www.linux.org.ru/view-message.jsp?msgid=284870>, дата размещения цитируемого текста – 2003 г.
- Matthews 1991 – *Matthews R.C.O.* The economics of professional ethics: should the professions be more like business? // *The Economic Journal*. 1991. P. 737–750.
- mle-anais 2008 – mle-anais.: Живой журнал // <http://mle-anais.livejournal.com/27991.html>, сообщение от 30 мая 2008 г.
- QWERTY 2004 – Форум телекоммуникационной сети QWERTY (ОАО "Центральный телеграф"): <http://forum.qwerty.ru/index.php?showtopic=92>. Дата публикации цитируемого текста – 19 ноября 2004 г.
- Rothblatt 1995 – Rothblatt, Sh. How "Professional" Are the professions? A Review Article // *Comparative Studies in Society and History*. Vol. 37. No. 1 (Jan., 1995). P. 194–204.
- Sangren 1995 – *Sangren P.S.* Comments to: R.Aunger. On Ethnography. Storytelling or Science? // *Current Anthropology*. 1995. Vol. 36. № 1. Febr. P. 97–130.
- Simpson 1985 – *Simpson R.L.* Social control of occupations and work // *Annual Review of Sociology*. 1985. Vol. 11. P. 415–436.

ЭО, 2008 г., № 5

© Д. Д. Сэллаз

**ПРОИЗВОДСТВО УСТУПОК:
ВЫДАВЛИВАНИЕ РАБОЧИХ ИЗМОРОМ
НА СБОРОЧНОМ ПРЕДПРИЯТИИ
"ДЖЕНЕРАЛ МОТОРЗ" В ЛОРДСТАУНЕ***

Введение

Последняя четверть XX в., называемая по-разному: то "постиндустриализмом", то "вторым индустриальным разделом", то просто "глобализацией", засвидетельствовала два коренных изменения в американской экономике (*Herzenberg, Alic, Wial* 1998; *Piore, Sabel* 1984): во-первых, широкое распространение промышленного капитала в развивающиеся страны и сопутствовавший этому рост занятости в ответственном секторе обслуживания (*Sassen* 1998), во-вторых, миграцию промышленной занятости из северо-восточных регионов США с сильными профсоюзными организациями в западные и южные регионы, где организованный рабочий класс имеет слабые позиции (*Bluestone, Harris* 1982). Если сказать простым языком, "солнечный пояс" переживал бурный рост, а индустриализированный прежде "снежный пояс" превращался в "пояс прозябания". О последствиях этих сдвигов для американского рабочего класса можно судить по следующим статистическим данным: с 1975 по 2000 г. реальный средний недельный заработок рабочего упал с 293 до 272 долл., а доля рабочей силы, объединенной в профсоюзы, – с 28,9 до 13,5% (*Labor Research Association* 2003).

Джеффри Дж. Сэллаз (Sallaz) – преподаватель факультета социологии Университета Аризоны (США); e-mail: jsallaz@email.arizona.edu

* Впервые опубликовано в: *Sallaz J.J.* Manufacturing Concessions: Attritionary Outsourcing at GM's Lordstown Assembly Plant // *Work, Employment and Society*. 2004. Vol. 18. № 4. P. 687–708. Перевод осуществлен при поддержке Фонда Джона Д. и Кэтрин Т. Макартуров и публикуется с любезного согласия автора и издателя.

Появилось несколько новых областей исследования для документирования разных граней этого процесса глобализации. Исследователи специфицировали стратегии, которых придерживались фирмы "первого мира" в управлении новыми промышленными рабочими на рабочих местах в "третьем мире" (*Fernandez Kelly 1983; Lee 1998*); исследователи трудовых отношений документировали новые профсоюзные стратегии в организации нетрадиционных рабочих, занятых в сервисном секторе, например, работников здравоохранения, аспирантов и клерков (*Voss, Sherman 2000*). В то время как эти вопросы реинвестирования капитала вышли на передний план, наша схема для понимания политики вывода капитала из мест с сильными профсоюзными объединениями базируется на литературе о деиндустриализации 1980-х годов (*Jaffee 1986*): капитал испытывает кризис в условиях конкуренции и использует реальные угрозы закрытия заводов, чтобы добиться уступок от рабочих. Но спрашивается: насколько адекватна эта схема для тех или иных способов вывода капитала и выторговывания уступок в сегодняшних США?

Данное исследование ставит целью ответить на этот вопрос с помощью кейс-стади изменения трудовых отношений, происшедшего за последние 30 лет на заводе "Дженерал моторз" (далее – GM) в Лордстауне, штат Огайо, где автор провел около 60 интервью с 20 рабочими. Расположенный в бывшей цитадели индустрии в самом сердце пояса прозябания Америки (*Russo, Linkon 2002: 131*), Лордстаун дает превосходную возможность для изучения того, как эволюционировали корпоративные стратегии вывода работы вовне в ответ на меняющиеся политико-экономические условия в регионе и стране в целом. Завод был построен в 1960-е годы как витрина фордистского массового производства. Разразившийся в начале 1970-х годов глобальный энергетический кризис убедил менеджмент корпорации в том, что лордстаунские производственные мощности значительно переоценены, и он начал 30-летнюю борьбу за сокращение рабочей силы на заводе. Первые попытки возродить деспотический контроль (максимум надзора и дисциплины в целях интеграции на рабочих местах) встретили яростное сопротивление (*Aronowitz 1973*), как и последовавшие в 1980-е годы попытки угрожать рабочим закрытием предприятия.

Однако когда в 1990-е годы экономические показатели компании GM улучшились, ее стратегия сокращения домашней рабочей силы уступила место стратегии "вертикального демонтажа": усечению сборочного процесса до небольшой главной конвейерной линии, к которой подведены расположенные на расстоянии друг от друга доки, через которые подаются модульные компоненты, ранее производившиеся на территории предприятия, а теперь поступающие от внешних поставщиков (*Helper 1991*). Вдобавок к тому запросы о сокращении рабочих мест связываются с "естественной убылью" (отсутствием найма на места, освобождаемые увольняющимися работниками), а не с принудительными увольнениями. Прославившиеся своим радикализмом рабочие Лордстауна за последнее десятилетие довольно неожиданно одобрили множество договоров, содержащих уступки, позволившие менеджменту деиндустриализовать завод посредством постепенного выдавливания рабочих, в результате чего рабочая сила сократилась с 12 тыс. до менее 3 тыс. человек. Поскольку такая система вывода капитала делает ставку не на принуждение экономически уязвимых рабочих, а на активное согласие защищенных работников-ветеранов, она конституирует менее броский, но более растянутый во времени аналог режимов гегемонистского деспотизма (*Burawoy 1985*): деиндустриализацию через "деспотическую гегемонию".

Парадоксально, но размывание условий, позволявших GM шантажом добиваться уступок от рабочих, совпало по времени с началом и институционализацией уступочного торга вокруг выдавливания рабочей силы в Лордстауне. Этот трудовой режим представляет собой альтернативный способ деиндустриализации. Как аналог гегемонистского деспотизма он именуется здесь деспотической гегемонией. Если первый режим используется в моменты финансового кризиса и посредством дискурсов выживания фирмы, то последний развертывается во времена процветания фирмы и в дискурсах относительной прибыльности. Как указывается в данной статье, суть деспотической гегемонии предполагает активное обеспечение согласия на уступки со стороны ветеранов – старых, надежных рабочих. В Лордстауне это проявлялось в трех формах: в наделении рабочих властью на цеховом уровне, в отсечении рабочих от их профсоюза и в символическом отречении рабочих-ветеранов от физического труда.

Методы

Данные для этого проекта взяты из приблизительно 60 интервью, проведенных с 20 лордстаунскими рабочими. В 1999 г. на основе информации, собранной из статей в местных газетах и у жителей района, был составлен список постоянных рабочих, занятых на предприятии. После того, как я установил контакт с первыми пятью рабочими и провел с ними интервью, я попросил каждого порекомендовать кого-нибудь, создав тем самым методом "снежного кома" четыре отдельных выборки. В целом выборка составила 20 рабочих: из них 15 – нанятые до 1977 г., у остальных пяти было на 1999 г. менее 5 лет стажа. Каждый рабочий был проинтервьюирован за период с 1999 по 2002 г. от двух до четырех раз. Индивидуальные интервью длились от часа до четырех. Первая серия интервью преследовала цель осветить трудовые истории в целом и особенно переживания в связи с рабочим процессом. Последующие интервью концентрировались на истории торга вокруг уступок на заводе и на мнениях рабочих о выводе работ за рамки предприятия. После 2002 г. автор регулярно общался по телефону и электронной почте с четырьмя рабочими, которые стали для него ключевыми информантами. Кроме того, были взяты интервью у двух профсоюзных функционеров и у главного управляющего завода.

Для получения сравнительных исторических данных рассказы нынешних рабочих были сопоставлены с нарративами, полученными в двух интенсивных исследовательских проектах по интервьюированию, осуществленных в Лордстауне в начале 1970-х годов: это "Ложные обещания" Ароновитца (*Aronowitz* 1973) и "Грохот золотых цепей" Моберга (*Moberg* 1977). Настоящая статья – первое повторное возвращение к двум безуспешным попыткам GM сократить рабочих в Лордстауне с помощью деспотизма и гегемонистского деспотизма, предпринятым, соответственно, в 1970-е и 1980-е годы. Далее в ней исследуются изменения в опыте, переживаемые рабочими на работе, дома и в сообществе; это делается, чтобы выяснить, почему они в 1990-е годы согласились с уступками, имеющими следствием выведение рабочих мест за пределы предприятия, хотя угрозы менеджмента закрыть завод не считались ни заслуживающими доверия, ни логичными.

70–80-е годы XX в. в Лордстауне: конфликт и сопротивление

В 1966 г. компания "Дженерал Моторз" построила свое новейшее, крупнейшее (344 тыс. м²) и самое технически оснащенное сборочное предприятие в небольшом пос. Лордстаун, штат Огайо. Десятилетия роста убедили планировщиков корпора-

ции в том, что такой завод будет необходим для удовлетворения будущего глобального спроса на американские автомобили. Кроме того, специалисты по персоналу предсказывали, что укомплектование такого гиганта работниками потребует большого количества ловких и расторопных, но экономически уязвимых молодых рабочих. Данное место выбрали, учитывая его близость к поставщикам первичного сырья на северо-западе США (особенно к расположенным неподалеку сталелитейным центрам – Кливленду и Янгстауну), а также то, что окружающие сообщества могли обеспечить приток молодых мужчин¹, изолированных от политического радикализма и отчаянно нуждавшихся в работе (Aronowitz 1973: ch. 1).

К 1970 г. лордстаунский комплекс заработал на полную мощность. Но с началом энергетического кризиса обретшая энергетическую сознательность американская публика отказалась от громоздких "пожирателей топлива", производимых компанией, в пользу топливосберегающего импорта. Когда продажи и прибыли стремительно покатились вниз, охваченное паникой руководство GM попыталось провести "эксперимент" в Лордстауне. Завод должен был приступить к производству экономичного в плане расхода топлива, но при этом стильного маленького автомобиля, а менеджмент – справиться с неэффективностью своей предположительно избыточной и недисциплинированной американской рабочей силы. Если первый проект принял форму новенькой "Шеви Веги", то второй – форму печально известной жесткой управленческой команды General Motors Assembly Division ("Сборочное подразделение Джeneral Моторз", сокращенно – GMAD, в устах рабочих превратившееся в Go-Mad, – "свихнуться"). Если "Вега" преподносилась на рынке как инновация в дизайне продукта, то тактика, которую использовало GMAD, была вековой давности. Она состояла во внедрении "самого регламентированного, поминутно разбитого сборочного процесса из всех когда-либо изобретенных"; если до реорганизации завод выпускал одну машину в минуту, то теперь стал выпускать одну готовую машину *каждые 36 секунд* (Junkerman 1983: 20). Помимо ускорения конвейерной линии GMAD работало над сокращением заводского фонда заработной платы. Посредством усиления надзора и дисциплины линейные менеджеры должны были заставить рабочих выполнять дополнительные задачи на их рабочих участках. Затем менеджменту завода предстояло ликвидировать на этих участках часть рабочих мест и уволить ставших теперь лишними рабочих. За первые четыре месяца своей деятельности GMAD ликвидировало 500 рабочих мест (Garson 1972: 69). Итак, крупнейшая корпорация Америки первой отреагировала на глобальную конкуренцию не новыми техниками контроля, а возвращением к деспотизму.

Вопреки предсказаниям специалистов по персоналу молодые наемные работники взбунтовались против GMAD. Они использовали такие традиционные тактики, как подача жалоб через профсоюз (5000 жалоб за первые пять месяцев деятельности GMAD), координированное снижение темпа работы и "дикие" забастовки, а также предприняли крайние меры, например, саботаж "Вег" (Jermier, Knights, Nord 1994). Солидарность рабочих получила широкую общенациональную известность, став "метафорой социально-политической борьбы целого поколения" (Russo 1998: 237) и "одним из наиболее широко освещаемых и обсуждаемых промышленных событий в американской истории" (Jermier 1988: 110).

Аронович (Aronowitz 1973: 37–39) и Моберг (Moberg 1977: 459, 522) утверждали, что сопротивление рабочих подогревалось чувством того, что экономически они не зависят от GM: средний рабочий был 24-летним холостяком, жившим дома с родителями и получавшим от них финансовую поддержку. Мои респонденты сходились во

мнении, что у рабочих в то время обычно было "что-то еще" – какой-то побочный бизнес, перспектива трудоустройства в другом месте, – куда в случае увольнения с завода они могли бы податься. Местная сталелитейная промышленность, хотя и пребывала в упадке, часто упоминалась в качестве альтернативного источника занятости. Я спросил одного респондента:

"[Не боялись ли Вы, что Вас уволят, во время диких забастовок 1972 года?]. Не-а. Я терпеть не мог свою работу, а кроме того, мы делали тогда за час всего семь баксов. Один мой приятель работал в [местной сталелитейной компании], и притом на самой низкооплачиваемой должности. Так вот он зарабатывал за час восемь с половиной... Я был уверен, что смогу устроиться на этот завод, если уж придется". *Тони П., 29 лет стажа.*

Независимо от того, был ли местный рынок труда и вправду таким оживленным, как его изображает Тони, подобные финансовые "пути отступления" иногда держались в уме рабочими как базисная линия безопасности в их борьбе.

Внутри завода сопротивление деятельности GMAD переживалось и выражалось несколькими способами. С точки зрения отдельного рабочего, она никак не вписывалась в ожидания разумной, достойной и надежной работы. Ароновитц (*Aronowitz 1973: 27*) обнаружил, что в критике деспотизма GMAD рабочие опирались на традиции местной сталелитейной промышленности, в которой работа не была рутинизирована и рабочим предоставлялась самостоятельность. Сопротивление обрело к тому же гендерную окраску. Один рабочий, проинтервьюированный Мобергом, сказал:

«[Что будит в Вас желание бунтовать?] Когда подваливают [мастера] и подкидывают мне еще работы, просто чтобы разозлить меня или посмотреть, насколько они могут на меня нажать. Если они заявляют, чтобы заставить меня еще что-то сделать, то они просто добавляют мне работы и всё. "Если я такой сосунок, чтобы согласиться... то почему бы не подбросить мне еще работенки? Эй, этот парнишка – гомик!"» (*Moberg 1977: 205*)

Те, кто уступал и выполнял дополнительную работу, феминизировались или обвинялись в гомосексуальности. "Люди компании" поручали "мастеру ударную работу" и "так глубоко забирались с головой мастеру в задницу, что расшибали носы, если он давал им от ворот поворот" (*Aronowitz 1973: 523*). Короче говоря, «GMAD было угрозой чувству мужественности [для рабочих]. Им приходилось либо сопротивляться, либо видеть себя "бабами"» (*Ibid.: 295*).

На коллективном уровне оказать сопротивление интенсификации работы значило выразить солидарность с товарищами по работе, не допустить, чтобы брата по профсоюзу вышвырнули на улицу:

"До GMAD она мне нравилась, моральная поддержка... Мы все были друзья, а когда друга увольняют, вы реально закипаете. Мы слышали, что ребят, устанавливающих бамперы, сокращают с четырех до трех. Мы знали, что происходит, мы шли на рожон [т.е. замедляли работу] с целью, чтобы они не увольняли людей" (*Ibid.: 201*).

Лордстаунское местное отделение профсоюза, UAW 1112, также приобрело в это время общенациональную известность. Состоявшее из молодых радикалов, это отделение вошло в конфликт с Международным профсоюзом рабочих автомобильной промышленности из-за того, что местные профсоюзы неформально санкционировали нелегальные тактики рабочих (*Moberg 1977: 105–110*). Таким образом, сопротивление рабочих в Лордстауне в 1970-е годы нашло поддержку среди близких – в родственных сетях, и на местном рынке труда, а индивидуальный и коллективный аспекты борьбы были объединены на низовом уровне.

Не только по причине негативного образа GMAD, сложившегося в прессе, но и в связи с тем, что потерпела неудачу "Вега" ("революционный" новый автомобиль имел смущающую привычку загораться во время скоростной езды; к июню 1972 г. 95% всех "Вег" были отозваны), GMAD к 1974 г. постепенно было ликвидировано, а предприятие перепрофилировалось на выпуск нового маленького автомобиля "J-Car" (Rothschild 1973: 86). В то время как жизнь на цеховом уровне вернулась к равновесию, существовавшему до GMAD, корпоративная стратегия сокращения рабочей силы к концу 1970-х годов стала склоняться к выжиманию из профсоюзных отделений уступок с помощью угроз закрытия предприятия. Однако когда началось стравливание предприятий для выбивания уступок, воинственность в Лордстауне вновь вышла наружу: рабочие и UAW 1112 отказались идти на уступки. На протяжении 1980-х годов рабочие изгоняли профсоюзных лидеров, выступавших в поддержку уступок (Russo 1998: 239). Лордстаун был на передней линии борьбы в национальном движении против уступок в рамках Международного профсоюза рабочих автомобильной промышленности, высказавшись в 1982 и 1984 гг. категорически против капитулантских региональных и национальных договоров.

1990-е годы: война на измор

Примерно в 1990 г. требования уступок, связанных с ликвидацией рабочих мест на заводе, начали встречать принятие со стороны труда. Менеджмент, утверждавший, что он находится в крайнем финансовом затруднении, требовал, чтобы рабочие согласились с выводом рабочих мест с завода. В свою очередь, UAW 1112 составило, а его члены ратифицировали контракты, допускавшие ликвидацию рабочих мест. Начало уступок, однако, совпало по времени с тремя развитиями, которые усилили способность рабочих противостоять им.

Во-первых, в начале 1990-х годов лордстаунский "J-Car" оказался одним из наиболее хорошо продаваемых продуктов компании. Рабочие, переведенные в режим постоянной 70-часовой рабочей недели для выполнения квоты 425 000 автомобилей в год, получали стабильную и всегда чтимую оплату за сверхурочную работу (Ringler 1996: 3). Поскольку все последующее десятилетие GM получала рекордные прибыли (Phillips 1998: 55), угрозы менеджмента в силу популярности и прибыльности производимого заводом продукта стали звучать менее правдоподобно:

"[В этом районе много говорят о закрытии предприятия.] Мы уже столько раз это слышали за последние годы. На самом деле это всего лишь *тактика запугивания*". Клайд С., 29 лет стажа.

Во-вторых, в 1987 г. лордстаунские рабочие получили от GM на национальных переговорах о контракте пожизненные гарантии занятости². В случае закрытия завода рабочим, нанятым до 1985 г. (в Лордстауне они составляют подавляющее большинство), должно быть предложено рабочее место на другом заводе или выплачено их обычное жалованье за весь остаток трудовой жизни. Таким образом, рабочие получили "буфер", защищающий их от угроз закрытия завода:

"В [19]87-м все для нас решительно изменилось. Страх почти совсем не осталось, потому что если они закроют завод – а я знаю полно ребят, которые так думают, – им ведь придется куда-то меня перевести. Так что, с экономической точки зрения, я уже не смотрю на закрытие этого завода GM так, что вот я вложил в него 22 года жизни и теперь оказался

вышвырнут на улицу... *Заккрытие завода было бы теперь в большей степени неудобством, чем катастрофой*". Курт М., 22 года стажа.

В-третьих, рабочие не поддерживают ни малейшей веры в то, что уступки будут хоть как-то влиять на решения корпорации, касающиеся вывода капитала³. Даже лидеры профсоюза признают, что уступки не влияют напрямую на корпоративные решения:

"[Эти контракты, говорит ли вам менеджмент, что если они пройдут, то они обещают не закрывать завод?] Ну, нет, конечно, они не обещают оставлять нас открытыми. Я имею в виду, эти контракты – в большей степени *жест доброй воли*". *Функционер UAW 1112*.

Итак, материальные, политические и идеологические основания гегемонистского деспотизма рассеялись сразу, как только начался торг вокруг уступок. Теперь менеджмент должен заручиться согласием рабочих по концессионному упразднению рабочих мест. Для этого компания вступает в затяжную, но мягкую "войну на измор", в которой требования уступок, связанных с ликвидацией рабочих мест, предполагают отсутствие найма новых рабочих, а не увольнение тех, кто на данный момент уже работает. Глубинные интервью с рабочими проясняют, почему такая тактика деиндустриализации оказалась эффективной в пору процветания корпорации.

Ветераны

Примерно 80% сегодняшних лордстаунских рабочих были наняты в 1966–1977 гг. Их речь об уступках обнаружила глубокую амбивалентность, выраженную наиболее ярко в обширной затушевывающей лексике, используемой при их обсуждении:

"Почему мы променяли 5000 рабочих мест на 2000? Это выше моего понимания. Все равно нас здесь в конце концов не останется. Всё эта чертова убыль. [Убыль?] Ну да, убыль сотрудников. Либо умрем, либо уволимся. [Понятно.] Мы просто глотаем это, как будто счастливы просто *потихоньку погибаться*". *Брайан Б., 26 лет стажа*.

"[О чем вы думаете, когда менеджмент просит рабочих об уступках?] Лично мне член комитета говорил, что нам придется это сделать. Если мы этого не сделаем, то они прикроют наш завод... [Думаете, это правда?] Да нет, конечно. Но *эту пилюлю легко проглотить* (смеется)". *Скотт У., 28 лет стажа*.

Для того чтобы понять, почему рабочие согласны "потихоньку погибаться", я исследую три темы, которые постоянно всплывали во время интервью: изменившиеся переживания рабочих в связи с трудовым процессом; изменение отношения к работе на производстве; мнения местного профсоюза.

На цеховом уровне. В 1972 г. лордстаунские рабочие боролись за человеческие нормы трудовой нагрузки и поддерживали солидарность с товарищами по работе, подпадавшими под сокращение, оказывая сопротивление сокращению рабочей силы посредством интенсификации труда и увольнений. Эти идеологии были повторно использованы в 1980-е годы для пресечения попыток GM сократить рабочую силу посредством отправки рабочих в принудительные отпуска. Теперь, однако, компания отделяет требования выжимания с завода рабочей силы от попыток переконфигурировать трудовой процесс или уволить активных рабочих.

Рабочие-ветераны, вооруженные многолетним опытом коллективной борьбы против попыток менеджмента ускорить производство, сегодня на собственном опыте ощущают внушительный контроль над трудовым процессом. Иначе говоря, рабочие готовы сообща действовать – замедлять темп работы, работать строго по прави-

лам или даже предпринять несанкционированное действие. Курт М., которого мы выше уже представили, описывает положение дел, сложившееся в последнее время, так:

«Недавно наш мастер попытался добавить одному пареньку работы, и тот перешел в режим замедления. Мастер подваливает к нему и говорит: "Какие проблемы?" Тот в ответ: "Я не смогу сделать эту работу". Мастер смотрит на него, видит, что парень работает медленно, и говорит: "Я знаю, ты сможешь сделать эту работу". А сам при этом продолжает стоять рядом, не уходит.

Ну да, если я буду трудиться ударными темпами, то смогу сделать свою работу за 15 секунд. Так что если где и может образоваться передых, то это на моем участке. Но я растягиваю работу на все свои 50 секунд. Я затормаживаю пропускную способность, увеличиваю время, затрачиваемое на моем участке. Мы все стали так поступать, встраивать передышки, и вот мы останавливаем главную линию. Тогда они спускают к нам инженеров с секундомерами, чтобы они тут постояли и посмотрели, как парень работает... [И как решалась эта проблема?] Они нас испытывали. Если парень не поддавался на их уловки и продолжал вести себя как ни в чем не бывало, то ему все шло с рук. А это помогает парню, борющемуся за рабочее место, ведь он смотрит вокруг и говорит: о-кей, всяк стоит у меня над душой, но я в этом не одинок».

Параллель между описанием Курта и приведенными выше словами рабочего, которого интервьюировал Моберг, потрясающая: и тут и там речь идет о воспроизводстве цеховой солидарности в борьбе с менеджментом за обеспечение разумного темпа работы.

Кроме того, условия труда на заводе по сравнению с 1970-ми годами улучшились. Явно плохие рабочие места были убраны, а наиболее опасные и утомляющие элементы среднего рабочего места были усовершенствованы посредством нового эргономического дизайна. Брайан Б. так описывает изменение, происходившее с годами в его повседневных рабочих задачах:

"Когда я только сюда пришел, меня отправили на участок покраски. Красить корпуса краскораспылителем. Это была самая выматывающая работа, которую я когда-либо знал... наносишь на лицо кольдкрем, надеваешь резиновые сапоги, а когдаходишь в покрасочную будку, опрыскиваешь пол маслом, потому что краска к нему липнет, и так уже можешь там ходить. А в этой комнате шесть или восемь ребят уже всю пылят краской, просто невероятно. Когда я оттуда выхожу, лицо с одной стороны от краски все серое, и в мыслях, знаете, одно, что вот я, наконец, оттуда вышел. Меня не волнует, что там говорят насчет того, что это, типа, не несет вам никакого вреда; это уж точно не может идти вам на пользу.

[Как вы считаете, с охраной здоровья и безопасностью на заводе стало лучше?] О, да. Действительно лучше. Не так физически вредно для вашего тела, как было обычно. Я помню время, когда эргономика еще не обрела настоящего влияния. Людей, каждый вечер выходящих с этого завода, включая меня; по-настоящему вредные условия; как было оборудовано рабочее место; как приходилось, согнувшись, таскать корзины с материалами, а потом откапывать оттуда нужные; как от всего этого болела спина. Теперь у нас есть наготове специальные контейнеры, которые снимаются с настила, крепятся к подъемникам и перемещаются с помощью пульта... Мне больше нравится так. Объем работы делается тот же, но человеку при этом легче".

Вдобавок к тому, GM больше никого не увольняет, и рабочие способны сохранять чувство солидарности с "товарищами по работе" на цеховом уровне. Сформировавшаяся в прошлой борьбе идеологическая критика, эффективная для противодействия деградации рабочих мест и увольнениям, неэффективна при сокращении рабочих мест посредством их естественной убыли, т.е. выдавливания измором:

"Если GM увольняет твоего товарища, заставляя тебя делать его работу, то, будьте уверены, мы замедлим работу или устроим дикую забастовку. Но если они никого не нанимают и не заменяют никем человека, когда он уволился, то, что ж, это их право". *Стюарт Д., 31 год стажа.*

Вне предприятия. Если идеология борьбы с концессионным выдавливанием рабочей силы отсутствует на уровне предприятия, то не должна ли она существовать за его пределами? В 1970-е годы борьбе рабочих на заводе способствовала финансовая независимость, которую им давала их идентичность непривязанных холостяков с иными перспективами занятости. Теперь ветер, похоже, дует в обратную сторону. Если нынешние трудовые идентичности рабочих дают защищенность (формально закрепленную в их пожизненных гарантиях занятости), не создавая рациональных оснований для борьбы, то их нынешние позиции в сообществе, по всей видимости, обеспечивают точь-в-точь такую же идеологию. Становясь старше, рабочие Лордстауна женились, заводили детей и все более интегрировались в сообщество. Почему новые роли рабочих как родителей, владельцев собственности и, во многих случаях, хозяев мелкого бизнеса не привели их к приверженности сохранению на заводе юнионизированных рабочих мест ради обеспечения экономического выживания сообщества? Жизненные траектории рабочих, как мы увидим, привели их не просто к растущей интеграции с локальным сообществом, но и к относительно привилегированным позициям в нем; эти траектории и эти позиции они ныне стремятся воспроизвести. Эти стратегии привели к символическим отказам от физического труда в повседневной жизни вне завода и к индифферентности в отношении уступок на работе.

Интервью с лордстаунскими рабочими-ветеранами показывают, что в последние 30 лет они шли двумя "путями" восходящей мобильности. Во-первых, они использовали юнионизированные рабочие места в GM для воспроизводства и увеличения своего экономического капитала. Одна из обычных стратегий, хорошо задокументированная Чиноем (*Chinoy 1955*), состоит в инвестировании заработков рабочего автомобильной промышленности в различные сторонние предпринимательские проекты, самым обычным из которых является малый бизнес: «Возьмем Джейсона Т., который готовится к превращению из "работяги-босняка", как он себя называет, в профессионала, белого воротничка. Десять лет назад он окончил местный колледж со степенью бакалавра экономики и нашел себе на стороне работу финансового советника в рабочем кредитном союзе. Уволившись молодым, в 48 лет, он планирует вложить свои значительные сбережения в учреждение собственной финансово-консультационной службы для рабочих автомобильной отрасли».

Стратегиям экономических накоплений благоприятствовала экономическая депрессия в окружающем районе. Возможности занятости ушли из этого городка в поясе прозябания (уровни безработицы здесь ежегодно оказываются самыми высокими в США, 20–25%); стабильные зарплаты и льготы, даваемые работой в Лордстауне, превратились в относительную ценность. Лордстаунские рабочие места стали, в сущности, "тихой гаванью" – будучи привязанными к структуре заработной платы, закрепленной на общенациональном уровне договоренностями между UAW и GM, – в то время как остальная локальная классовая структура скользила вниз. Даже увольняясь, рабочие остаются финансово защищенными благодаря щедрым пенсиям, которыми они обеспечиваются на весь остаток жизни.

Во-вторых, рабочие всячески пытались конвертировать экономический капитал в культурный, особенно в образовательные степени (*Bourdieu 1996: 3*). Это осуществлялось прежде всего посредством имеющейся у них возможности отправлять своих

детей получать начальное и среднее образование в местных частных школах, а затем обеспечивать их дальнейшим образованием в разных учебных заведениях, от колледжей сообщества и государственных университетов штата до находящихся за пределами штата частных колледжей. Поэтому, хотя я ожидал от рабочих стремления отстаивать лордстаунские рабочие места ради обеспечения детей сообщества производственной работой, почти все они говорили, что не советовали бы искать работу на производстве:

"[Какого рода работу вы посоветовали бы искать молодому человеку?] Не думаю, что автомобильная отрасль плоха, но только если вы не сборщик. Если бы они решили стать какими-нибудь инженерами, думаю, это было бы неплохо. Мой совет детям – идти в колледж, учиться работать умом, а не просто руками". *Стьюарт Д.*

Чак К. объясняет, на какие жертвы он шел, чтобы можно было отправить детей учиться в колледж:

"Я сказал сыну, что последние 30 лет каждый день с отвращением вставал и шел на работу... Но, говорю ему, я это делал, а тебе это делать не нужно. Иди в колледж, займись чем-нибудь, что тебе нравится. Жизнь слишком коротка, чтобы тратить ее на все это дерьмо на [сборочной] линии".

Приведенная цитата, помимо прочего, демонстрирует, что только взяв за единицу анализа не индивидуального рабочего, а его место в межпоколенной семейной структуре, можно будет понять внешне парадоксальный отказ не только мобилизоваться против уступок, но и горевать об утрате производственных рабочих мест в сообществе.

Мнение профсоюза. Если рабочие выражают свое согласие с капитулянтскими договорами, то местные профсоюзные функционеры должны в первую очередь вести активные переговоры об их содержании. Хотя собранные мной интервью и не позволяют выдвинуть предположения о непосредственных мотивациях профсоюзных функционеров, они, тем не менее, свидетельствуют о глубоком отчуждении рабочих от своих полномочных представителей и цинизме по отношению к ним. Интервьюируемые неизменно говорили, что в последнее десятилетие руководящее ядро отделения 1112 UAW идентифицируется с менеджментом как на цеховом уровне:

"[Вы когда-нибудь регистрируете жалобы на нарушение договора?] Уже нет, это лишь *напрасная трата бумаги*. Вы подаете заявление, а ваш представитель снисходит и направляется прямиком к мастеру, а не к вам. И это вы-то единственный, кто прав, и это вас-то он, как предполагается, представляет!" *Джейсон Т.*,

так и в его переговорах с компанией. Показательный случай произошел во время моей первой исследовательской поездки в Лордстаун. В ноябре 1999 г. GM и функционеры местного отделения UAW вели переговоры о заключении договора, по которому рабочая сила сокращалась с 4500 до 3400 человек за счет "выдавливания" с предприятия различных рабочих мест, обеспечивающих подборку и подсобные работы. В отличие от других недавних контрактов в этом предлагалось также внести изменения в режим работы на заводе, которые должны были сократить свободное время рабочих и перерывы на отдых. Эти предложения вызвали, по словам одного респондента, "некоторый шум". 25 ноября на голосовании рабочие провалили это уступчивое соглашение с разницей голосов два к одному (*Ringler 1999a*). Функционеры профсоюза ответили на это тем, что устроили выволочку членам на поспешно созванном собрании, опросили рабочих на предмет их возражений и переписали кон-

тракт. На повторном голосовании, состоявшемся три недели спустя, он прошел с небольшим перевесом (*Idem.* 1999b). Хотя пересмотренный контракт все еще и "выдавливает" с предприятия более тысячи рабочих мест, изменения в условиях контракта, в том числе изъятие предложений по ускорению сборки, могут объяснить его прохождение во второй раз. Красноречив тот факт, что три моих респондента обвинили профсоюз в подтасовке результатов второго голосования с целью обеспечить его положительный исход.

Но если это действительно так, то почему профсоюзные функционеры подобное делали? Почти все мои респонденты считали, что, несмотря на официальное замораживание найма на заводе, профсоюзным функционерам, выступающим за уступки, предоставлен доступ к незаконной, но плохо скрываемой системе обмена рабочих мест, находящейся под контролем менеджеров завода. В ответ на поддержку уступок профсоюзный функционер получает подписанное заявление о приеме на работу, которое может дать любому, кому захочет (обычно это дети его друзей или родственников)⁴. Достоверность обвинений, выдвигаемых рабочими в адрес профсоюза, не может быть здесь проверена, и необходимо подчеркнуть, что представления рабочих излагаются тут всего лишь как "социальные факты", последствия которых являются реальными независимо от того, лежит ли в основе этих утверждений истина (*Durkheim* 1982: 50). Иначе говоря, они обнаруживают глубокий раскол между рабочими и их полномочными представителями.

Молодые рабочие

Враждебные чувства рабочих-ветеранов к профсоюзу выражаются в их установках по отношению к молодым рабочим. Считающиеся "пристроеными" через профсоюзного спонсора новички встречают презрение как воплощенные щупальца самого профсоюза. Джули С., нанятая на лордстаунский завод в 1997 г., так описывает прием, который она получила со стороны товарищей по работе, в первый раз придя на завод: «Всё, что они, по сути, тебе говорят, это: "Кто твой отец, который тебя сюда пристроил?" Сначала, знаете ли, это сильно действовало мне на нервы, но спустя какое-то время начинаешь понимать, что тут действительно полно их детей». Дэнни Дж., ветеран с 27-летним стажем, считает, что его товарищи по работе подерживают уступки назло рабочей молодежи:

"[Почему рабочие соглашаются с уступками?] Ну, во-первых, чтобы выдавить отсюда юнцов, устроившихся через профсоюз. Наши ребята много лет пытаются пристроить сюда своих и скорее готовы подписать мерзкий контракт, чем допустить, чтобы эти рабочие места достались юнцам от профсоюза".

Но как воспринимают сами молодые рабочие жизнь на заводском конвейере и концессионное выдавливание рабочей силы? В отличие от своих коллег, участвовавших в конфликте 1972 г., они не артикулировали никакой идеологической критики попыток корпорации выдавить с завода рабочих. Ибо в отличие от ветеранов, которым гарантирована пожизненная занятость, молодые рабочие лишены гарантий работы. Если бы завод вдруг закрылся, они не получили бы никакого выходного пособия и им не была бы предложена занятость на других предприятиях корпорации. Тем не менее общая модель воздействия негарантированной занятости на способность рабочих к организации – только половина дела. На самом деле сегодняшние молодые рабочие – особенно по сравнению с рабочими 1970-х годов – не обнаруживают ни подавленности, ни враждебности по отношению к GM, скорее испытывают

чувство того, что им оказана высокая честь, и чувство идентификации с компанией. (В 1972 г. Барбара Гарсон обнаружила, что молодые лордстаунские рабочие гордятся тем, что *не* являются владельцами "Веги" – как и любого другого автомобиля GM. В противоположность этому все мои молодые респонденты с гордостью водят новые автомобили GM.)

Чтобы объяснить этот активный компонент согласия рабочих, мы можем сравнить типичные жизненные траектории сегодняшних молодых рабочих с траекториями рабочих-ветеранов. В 1972 г. нанимаемые на завод новички были в основном белыми мужчинами из наследственных "синеворотничковых" семей, укорененных в местных сталелитейных предприятиях; поскольку их отцы и деды трудились на заводах и фабриках, занятость в промышленности рассматривалась и как право, и как *rite de passage*. Нынешние молодые рабочие в противоположность им выросли в самом сердце пояса прозябания. Они видели, как членов их семей и их друзей увольняют, сокращают и как они безрезультатно ищут работу. Предложение рабочего места со стороны GM переживается ими не меньше, чем "социальное чудо". Многие, подав первое заявление в GM, проводят годы в ожидании "звонка" из службы персонала и могут потом указать точный момент, когда он поступил. Это чувство спасения, ощущение себя одним из немногих избранных сохраняется у них и после момента приема на работу. Среди группы их сверстников в регионе занятость в GM слывет "чашей Грааля", возможностью конвертировать новообретенный экономический капитал в среднеклассовый статус (особенно через покупку – обычно в кредит – таких потребительских благ, как машины и лошади).

Для Джули, 25-летней рабочей, выросшей в семье с одним родителем, рабочее место в Лордстауне означало, что она и ее новоиспеченный супруг смогут купить дом на "богатой стороне" города. Роджер, афроамериканец 24 лет, покинул родительский дом, чтобы попасть на завод в Лордстауне. Теперь он веселит по ночам своих друзей в собственной двухэтажной, богато обставленной квартире.

Кроме того, если в 1970-е годы для новичков скорость конвейерной линии в соединении с деспотизмом GMAD противоречила пониманию гуманной работы, то трудовые истории нынешних молодых респондентов состояли из работы на условиях неполной занятости в учреждениях быстрого питания и розничных магазинах – работы, которую они считали плохо оплачиваемой и унижительной. Сборочная работа на современном автозаводе, особенно с учетом высокой ее оплаты, является по контрасту довольно легкой.

"Очень часто бывает, что за четыре часа работы ты свою норму уже выполнила или возникает проблема где-то на линии. Так что к ленчу ты уже закончила и после этого делаешь, что хочешь... На улице есть беговая дорожка, где можно побегать. Есть гимнастическая стенка, где можно размяться. Или я могу пойти в раздевалку, где у меня есть шезлонг, растянуться на нем и поспать. Не могу поверить, что я все это тут говорю [на диктофон]! В своем ящике в раздевалке я храню одеяло и подушку. Но обычно мы просто сидим с друзьями и подругами, играем в карты, болтаем". *Мелисса Б., 4 года стажа.*

"Я делаю за день 150 баксов и трачу на это около 6 часов реальной работы; половину времени мы филоним. А с такими деньгами здесь можно жить вполне комфортно... Да, я счастлив в Лордстауне". *Джоуи П., 3 года стажа.*

Итак, для нынешних молодых рабочих начальный наем в GM представляет собой непосредственную восходящую мобильность. Живя в постиндустриальной экономике без образования выше среднего, они обязаны своим социальным существованием

и чувством собственного "я" заводу и, шире, компании "Дженерал моторз". (Показательно, что ни один из моих респондентов не имел альтернативных жизненных планов на случай, если завод закроется.) Согласие на уступки, таким образом, является в значительной степени продуктом активной идентификации с компанией, порождаемым чувством задолженности перед заводом и корпорацией:

"[Так вот, менеджмент прямо сейчас желает сократить здесь рабочую силу вполовину, чтобы заставить вас конкурировать за новый продукт.] Ну, эти рабочие места, нам же все равно придется отдать их, чтобы завод продолжал работать. Я в том смысле, что две-три тысячи рабочих мест – это лучше, чем ничего". *Роджер С.*

Заключение

Трудовые отношения между компанией "Дженерал моторз" и ее партнером/судьбой, промышленным профсоюзом UAW, служили моделью и эталоном для индустриальных отношений в Америке в целом. Благородные договоры, выработанные в результате переговоров между двумя сторонами в середине XX века, стали превосходными образцами гегемонистских трудовых компромиссов, характерных для монополистического капитализма. Рабочие автомобильной промышленности получили щедрые льготы и свободу от деспотической дисциплины в обмен на непрерывное производство, требуемое фордизмом. С началом глобальной конкуренции GM вышла из этого трудового соглашения и после безуспешного эксперимента с деспотизмом в Лордстауне использовала для выбивания уступок угрозы закрытия предприятий. UAW, между тем, не выступил единым фронтом в борьбе против гегемонистского деспотизма, а вместо этого сконцентрировался на переговорах относительно выходных пособий и гарантий занятости для текущих рабочих.

При беглом взгляде на эту модель постиндустриальной политики кажется, что она подходит к нынешним трудовым отношениям в Лордстауне. Компания заявляет о том, что у нее финансовые трудности, заводской менеджмент просит рабочих разрешить ликвидацию рабочих мест, профсоюз ведет переговоры, а рабочие одобряют уступки. В Лордстауне, однако, торг вокруг уступок больше напоминает театр, чем действительное перетягивание одеяла. Если гегемонистский деспотизм опирается на уязвимость рабочего и нешуточные угрозы закрытия, то в Лордстауне мы находим противоположное: защищенность рабочего и скептицизм.

Торг вокруг уступок в Лордстауне был поэтому назван деспотической гегемонией, ибо он опирается на активное обеспечение согласия рабочего коллектива на ликвидацию рабочих мест. Будучи быстрее методами вывода производств из мест с высокими зарплатами и сильной профсоюзной организацией, закрытие предприятий и вульгарный шантаж лучше всего приспособлены к периодам экономического спада со свойственными им дискурсами выживания фирмы⁵. В ином случае такие тактики могут породить сопротивление со стороны рабочих и разных групп сообщества, стимулировать попытки государства поставить под контроль действия корпораций и создавать негативный фон в прессе. Ликвидация рабочих мест посредством их изматывающего выдавливания – более дорогостоящий и долгий процесс. В Лордстауне, однако, он выполнял ту же задачу, что и закрытие заводов в период процветания корпорации, причем с минимальным сопротивлением со стороны рабочих. Это альтернатива, дополнительная стратегия деиндустриализации, идеально

подогнанная к логике относительной прибыльности и к сохранению видимости хорошего корпоративного гражданства.

Определив структурные условия, при которых капитал должен расформировывать промышленные предприятия посредством деспотической гегемонии, данная статья осветила три аспекта трудового режима в Лордстауне. Во-первых, улучшение условий труда и повышение контроля рабочего над трудовым процессом, которые сохраняют цеховую солидарность, но не дают основы для борьбы с сокращением рабочих мест посредством их постепенного выдавливания. Во-вторых, отсечение рабочих от их профсоюза, явленное в широком недоверии к местным профсоюзным лидерам. В-третьих, символический отказ от физического труда сегодняшних рабочих-ветеранов вкупе с активной идентификацией с компанией со стороны молодых рабочих. Таким образом, это исследование ставило в центр анализа активные идеологические и символические процессы, заключенные в процессе производства уступок.

Примечания

¹ Открыв завод в Лордстауне в 1966 г., GM взяла на первоначальные 2000 рабочих мест лишь мужчин. Компания нанимала только мужчин до 1970 г., после чего вообще резко сократила наем. Таким образом, даже сегодня рабочая сила завода на 86% состоит из мужчин.

² § 96 национального соглашения между UAW и GM.

³ Такой же вывод был получен в широкомасштабном исследовании закрытия предприятий в США в период с 1970 по 1985 г.: готовность труда идти на уступки никак не влияла на корпоративные решения о выводе производств из сообществ (*Grant, Wallace* 1994: 57).

⁴ Один респондент заявил, что профсоюзные функционеры и менеджеры среднего звена также продают эти заявления постоянным рабочим. Возможность подобных сделок придает интересный оборот принадлежащему Грамши классическому определению профсоюзных функционеров как "банкиров людей в монополистической системе" (*Gramsci* 1977: 77).

⁵ На самом деле, хотя в этой статье утверждается, что 1990-е годы засвидетельствовали появление деспотической гегемонии как основной стратегии GM по сокращению своей юнионизированной рабочей силы, речь вовсе не идет о том, что гегемонистский деспотизм стал от этого устаревшим. Когда в 2000 г. 10-летний бум американской автомобильной промышленности пошел на спад, GM объявила о новой волне закрытия предприятий и вновь потребовала уступок. На заводе GM в Воксхолл-Лутоне (Великобритания) серией уступок не удалось предотвратить объявление завода закрытым в декабре 2000 г. В противоположность медленному процессу выдавливания рабочих мест в Лордстауне Лутон свидетельствовал о широком сопротивлении рабочих, включая занятие кабинетов заводского менеджмента и забастовку.

Литература

- Aronowitz* 1998 – *Aronowitz S.* False Promises: The Shaping of American Working Class Consciousness. N.Y.: McGraw-Hill, 1973.
- Bluestone, Harrison* 1982 – *Bluestone B., Harrison B.* The Deindustrialization of America: Plant Closings, Community Abandonment, and the Dismantling of Basic Industry. N.Y.: Basic Books, 1982.
- Bourdieu* 1996 – *Bourdieu P.* The State Nobility: Elite Schools in the Field of Power. Stanford: Stanford University Press, 1996.
- Burawoy* 1985 – *Burawoy M.* The Politics of Production. L.: Verso, 1985.
- Chinoy* 1955 – *Chinoy E.* Automobile Workers and the American Dream. N.Y.: Garden City, 1955.
- Durkheim* 1982 – *Durkheim E.* The Rules of the Sociological Method. N.Y.: Free Press, 1982. Русский перевод: *Дюркгейм Э.* Метод социологии // *Дюркгейм Э.* Социология. М.: Канон, 1995. С. 5–138.

- Fernandez* 1983 – *Fernandez K.M.P.* For We Are Sold, I and My People: Women and Industry in Mexico's Frontier. Albany, N.Y.: Suny Press, 1983.
- Garson* 1972 – *Garson B.* Luddites in Lordstown // *Harper's Magazine*. 1972. June.
- Gramsci* 1977 – *Gramsci A.* Selections from the Prison Writings (1921–1926). L.: Lawrence and Wishart, 1977. Русский перевод: *Грамини А.* Тюремные тетради. Ч. 1. М.: Издательство политической литературы, 1991.
- Grant, Wallace* 1994 – *Grant II, D.S., Wallace M.* The Political Economy of Manufacturing Growth and Decline across the American States, 1970–1985 // *Social Forces*. 1994. Vol. 73 (1). P. 33–63.
- Helper* 1991 – *Helper S.R.* Strategy and Irreversibility in Supplier Relations: The Case of the US Automobile Industry // *Business History Review*. 1991. Vol. 65 (4). P. 781–824.
- Herzenberg, Alic, Wial* 1998 – *Herzenberg S., Alic J.A., Wial H.* New Rules for a New Economy: Employment and Opportunity in Postindustrial America. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press, 1998.
- Jaffee* 1986 – *Jaffee D.* The Political Economy of Job Loss in the United States, 1970–1980 // *Social Problems*. 1986. Vol. 33 (4). P. 297–319.
- Jermier* 1988 – *Jermier J.* Sabotage at Work: The Rational View // *Research in the Sociology of Organizations*. 1988. Vol. 6. P. 101–134.
- Junkerman* 1983 – *Junkerman J.* Lordstown // *The Progressive*. 1983. Vol. 47 (8). P. 20–23.
- Labor Research Association 2003 – Labor Research Association U.S. Union Membership, 1948–2002. 2003 // www.lraonline.org.
- Lee* 1998 – *Lee C.K.* Gender and the South China Miracle: Two Worlds of Factory Women. Berkeley, CA: University of California Press, 1998.
- Moberg* 1977 – *Moberg D.* Rattling the Golden Chains: Conflict and Consciousness of Autoworkers. Unpublished PhD thesis. University of Chicago Department of Anthropology, 1977.
- Phillips* 1998 – *Phillips B.* Global Production and Domestic Decay: Plant Closings in the U.S. N.Y.: Garland Publishing, Inc, 1998.
- Piore, Sabel* 1984 – *Piore M., Sabel C.* The Second Industrial Divide. N.Y.: Basic Books, 1984.
- Ringler* 1996 – *Ringler L.* J-Car Wins National Auto Award // *Warren Tribune Chronicle*. 1996. January 19. P. 3.
- Ringler* 1999a – *Ringler L.* Back to the Bargaining Table // *Warren Tribune Chronicle*. 1999a. November 26. P. 1.
- Ringler* 1999b – *Ringler L.* Second Time's a Charm: UAW Votes Yes // *Warren Tribune Chronicle*. 1999b. December 18. 4A.
- Rothschild* 1973 – *Rothschild E.* Paradise Lost. N. Y.: Random House, 1973.
- Russo* 1998 – *Russo J.* The Introduction of Team Programs and Competitive Manufacturing at GM Lordstown: An Historical Perspective // *Confronting Change: Auto Labour and Lean Production in North America*/Ed. S. Babson, H.J. Nunez. Detroit: Wayne State University Press, 1998.
- Russo, Linkon* 2002 – *Russo J., Linkon S.L.* Steel-Town U.S.A.: Work and Memory in Youngstown. Lawrence, KS: University of Kansas Press, 2002.
- Sassen* 1998 – *Sassen S.* Globalization and its Discontents: Essays on the New Mobility of People and Money. N.Y.: The New Press, 1998.
- Voss, Sherman* 2000 – *Voss K., Sherman R.* Breaking the Iron Law of Oligarchy: Tactical Innovation and the Revitalization of the American Labor Movement // *American Journal of Sociology*. 2000. Vol. 106 (2). P. 303–349.

Перевод с английского В.Г. Николаева