



МОНИТОРИНГ ОБЩЕСТВЕННОГО МНЕНИЯ

экономические и социальные перемены

№ 3 (163)
май — июнь 2021

СОЦИОЛОГИЯ
ПРОФЕССИЙ



СОЦИОЛОГИЯ
ТРУДА



НАУЧНАЯ
ЖИЗНЬ



ГОСУДАРСТВО
И ОБЩЕСТВО

18+

ISSN 2219-5467



9 772219 546006 >

Главный редактор журнала:

Федоров Валерий Валерьевич —
кандидат политических наук, генеральный директор ВЦИОМ,
профессор НИУ ВШЭ

Заместители главного редактора:

Седова Наталья Николаевна —
помощник гендиректора по науке ВЦИОМ

Подвойский Денис Глебович —
кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник
Института социологии ФНИСЦ РАН, доцент РУДН

Ответственный редактор:

Кулешова Анна Викторовна —
кандидат социологических наук, член российской
Ассоциации научных редакторов и издателей (АНРИ) (Россия)

M77 Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. — М.: АО «ВЦИОМ», 2021. — № 3 (163). — 522 с.

ISSN 2219-5467

Объективная, точная, регулярная и свежая информация «Мониторинга» полезна всем, кто принимает управленческие решения, занимается прогнозированием и анализом развития общества. Наш журнал пригодится сотрудникам научных и аналитических центров, работникам органов управления, ученым, преподавателям, молодым исследователям, студентам и аспирантам, журналистам.

Тематика материалов охватывает широкий круг социальных, экономических, политических вопросов, основные рубрики посвящены теории, методам и методологии социологических исследований, вопросам взаимодействия государства и общества, социальной диагностике. Каждый номер журнала содержит двухмесячный дайджест основных результатов еженедельных общероссийских опросов ВЦИОМ.

Мы публикуем статьи специалистов, представляющих ведущие научные социологические центры, институты, организации, а также ВУЗы России и зарубежных стран. Широкая тематика журнала представляет возможность выступить на его страницах представителям смежных специальностей (политологам, историкам, экономистам и т.д.), опирающимся в своих исследованиях на эмпирические социологические данные.

Журнал издается с 1992 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО ПРИГЛАШЕННОГО РЕДАКТОРА

Р. Н. Абрамов, А. В. Быков

Мир профессий в контексте труда и занятости:
пандемическое и цифровое вертиго..... 4

СОЦИОЛОГИЯ ПРОФЕССИЙ

И. М. Козина, Е. В. Серёжкина

Оценка психосоциальных рисков и качество трудовой жизни
российских профессионалов 21

К. А. Галкин

«Как в тайге или глубоком космосе»: тематический анализ смыслов работы
и повседневности молодых сельских врачей в период пандемии COVID-19 41

I. A. Antoshchuk

Moving through the STEM Pipeline: A Systematic Literature Review
of the Gender Inequality in Russian Engineering 57

Н. И. Руденко, Р. В. Малюшкин

Мобильность и гендерные различия российских инженеров
по материалам социальной сети «ВКонтакте» 88

К. А. Попова

Стандартизация и профессионализм в работе операторов колл-центра 105

Р. Н. Абрамов, И. А. Груздев, У. С. Захарова, Е. А. Терентьев

Преподаватели российских вузов в условиях пандемийной цифровизации:
между автономией и контролем 134

Ж. В. Чернова, Л. Л. Шпаковская

Преподавательский труд в условиях пандемии:
академический неолиберализм и эмоционализация 155

Э. М. Ариф, Т. А. Кузьминова

Личное — это профессиональное: этичность молодых крафтовых
предпринимателей в Санкт-Петербурге 179

А. А. Ожиганова

Труд доулы, публичный и интимный:
профессиональная забота, самоорганизация и активизм 200

Т. Л. Кукса

Доульское сопровождение родов: генезис, дискурсы и практики
эмоциональной и физической немедицинской заботы 226

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

К. Ю. Ерицян, М. М. Русакова, А. А. Александрова, Н. М. Усачева

Пережить локдаун: изменения в занятости и психологическое
благополучие населения в эпоху пандемии 250

Ю. В. Андреева, Е. Л. Лукьянова

Стратегии занятости рабочих в период пандемии COVID-19 271

К. В. Попкова, Е. С. Балабанова

Мотивация труда творческих работников: нормативные представления
и реальность трудовой жизни 290

Е. А. Андреева, Л. Б. Карачурина

Стратегии миграции врачей в периферийные муниципальные образования
(на примере Тверской области) 316

А. В. Тюлюпо

Факторы (не)доверия заказчикам на биржах удаленной работы 339

А. В. Шевчук, Д. А. Чижова, Д. Е. Демина, В. А. Чугункова

Труд водителей такси в условиях алгоритмического управления 356

К. С. Таракановская

Материнство и университет: стратегии баланса жизни и работы 382

МОНИТОРИНГ МНЕНИЙ

Мониторинг мнений: май — июнь 2021 406

ГОСУДАРСТВО И ОБЩЕСТВО

Н. В. Большаков, Д. И. Присяжнюк, Е. Р. Ярская-Смирнова

Ценностные ориентиры и опыт неолиберальных реформ
в российских регионах: дилеммы социального менеджмента 424

А. П. Казун

Громче скажешь — раньше выйдешь? Этические и тактические основания
использования публичности как тактики судебной защиты в России 450

С. Г. Ушкин, Е. А. Коваль
Обоснования принятия решений будущими российскими юристами
в условиях ценностно-нормативной неопределенности:
aequitas sequitur legem?..... 472

М. В. Певная, А. В. Кульминская, Е. А. Широкова, Е. А. Шуклина
Волонтерское участие молодежи в период пандемии:
портрет героя сложного времени..... 492

НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ

Р. К. Тангалычева
Модернизация Кореи: в прошлом и в современности511

DOI: [10.14515/monitoring.2021.3.2001](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.2001)



Р. Н. Абрамов, А. В. Быков

МИР ПРОФЕССИЙ В КОНТЕКСТЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ: ПАНДЕМИЧЕСКОЕ И ЦИФРОВОЕ ВЕРТИГО

Правильная ссылка на статью:

Абрамов Р.Н., Быков А.В. Мир профессий в контексте труда и занятости: пандемическое и цифровое вертиго // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 4—20. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.2001>.

For citation:

Abramov R. N., Bykov A. V. (2021) The World of Professions in the Context of Work and Employment: Pandemic and Digital Vertigo. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 4–20. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.2001>. (In Russ.)

МИР ПРОФЕССИЙ В КОНТЕКСТЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ: ПАНДЕМИЧЕСКОЕ И ЦИФРОВОЕ ВЕРТИГО

АБРАМОВ Роман Николаевич — доктор социологических наук, профессор кафедры анализа социальных институтов Департамента социологии, ведущий научный сотрудник Международной лаборатории исследований социальной интеграции, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия; ведущий научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия
E-MAIL: r Abramov@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0002-4967-1169>

БЫКОВ Андрей Вячеславович — кандидат социологических наук, доцент кафедры анализа социальных институтов Департамента социологии, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия; научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия
E-MAIL: a.bykov@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0001-8391-8674>

Аннотация. Данная статья является вступительной к специальному номеру журнала, посвященному трансформации профессий и занятий в современных условиях. Основная цель статьи — анализ социального, технологического и экономического контекста, в котором сегодня находятся российские профессии и занятия, а также характеристика новейших исследований в этой области, которые проводятся в России и за рубежом. Сначала обозначаются ключевые вызовы профессионализму, включая волатильность пандемии коронавируса и ее влияние на профес-

THE WORLD OF PROFESSIONS IN THE CONTEXT OF WORK AND EMPLOYMENT: PANDEMIC AND DIGITAL VERTIGO

Roman N. ABRAMOV^{1,2} — Dr. Sci. (Soc.), Professor, Department for Social Institutions Analysis, School of Sociology; Leading Research Fellow, International Laboratory for Social Integration Research; Leading Research Fellow
E-MAIL: r Abramov@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0002-4967-1169>

Andrey V. BYKOV^{1,2} — Cand. Sci. (Soc.), Associate Professor, Department for Social Institutions Analysis, School of Sociology; Research Fellow
E-MAIL: a.bykov@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0001-8391-8674>

¹ HSE University, Moscow, Russia

² Institute of Sociology of FCTAS RAS, Moscow, Russia

Abstract. This article is an Introduction to the special issue of the journal, which is focused on the recent transformations of professions and occupations. The main purpose of the article is to analyze the contemporary social, technological, and economic context, in which Russian professions and occupations are, and to review the latest research in this field conducted both in Russia and abroad. First, we identify key modern challenges to professionalism, including the volatility of the COVID-19 pandemic and its impact on professional work, the development of digital labor platforms, and

сиональный труд, развитие цифровых платформ труда и занятости, реакции государства и менеджмента на новые вызовы применительно к контролю за сферой труда. Далее дается обзор новейших зарубежных работ, посвященных профессиям и профессионализму. Констатируется, что социология профессий как самостоятельная дисциплинарная область находится в кризисе, поскольку сложившиеся теоретические модели профессионализма проверяются на прочность стремительно меняющейся структурой профессиональной занятости, методами контроля и управления профессиональным трудом и трансформациями содержания этого труда. В частности, рассматриваются концепции «связующего профессионализма» и «клиентского профессионализма» и показывается, как профессии сегодня формируют свою институциональную идентичность в организационном и менеджериальном контекстах. Затем предлагается краткий аналитический очерк о статьях, опубликованных в данном номере журнала. В заключительной части обозначаются перспективы исследований занятий и профессий. Говорится о растущей роли цифровых технологий организации труда, трансформации структуры занятости в постпандемийном мире, недоизученности многих трудовых занятий в России в социологической перспективе.

Ключевые слова: профессионализм, занятость, труд, цифровизация, платформенная занятость, пандемия, этика

how the state and management react to all of these. Next, we provide an overview of some latest research on professions and professionalism. We suggest that the sociology of professions, as an independent disciplinary field, is currently in crisis. This is because the established theoretical models of professionalism are being questioned by the rapidly changing structure of professional employment, methods of control and management of professional work, as well as transformations of the content of this work. In particular, we consider the concepts of “connecting professionalism” and “client professionalism” and show how contemporary professions form their institutional identity in organizational and managerial contexts. Then, in this context, we provide a brief review of the articles that are published in this special issue. Finally, we discuss some possible directions for future research on professions and professionalism, with a special focus on the digitalization process and the pandemic crisis.

Keywords: professionalism, employment, labor, digitalization, platform work, pandemic, ethics

Введение

Замысел этого специального номера «Мониторинга», посвященного теме профессий и занятий в современном контексте, возник совсем в других условиях — как теперь принято говорить, в допандемической реальности. Нам казалось, что ситуация в мире профессий, а следовательно, и повестка изучения профессионализма активно обновлялись под влиянием целого ряда обстоятельств — от более глубокого проникновения цифровых технологий в сферу труда и в нашу повседневность до возникновения профессионализированных практик взаимопомощи и новых форм эмоционального труда.

Пандемия COVID-19 смоделировала условия глобального социального, политического и экономического эксперимента, который затронул личную и трудовую жизнь, баланс работы и отдыха, мировоззрение и повседневные практики каждого жителя планеты. Занятость и профессиональный труд стали сферами, пережившими глубокие потрясения, в процессе которых мы еще находимся и последствия которых пока до конца не ясны. Научная и практическая медицина, биология и генетика, фармацевтическая отрасль оказались на передовой войны с эпидемией, а общество по-новому взглянуло на труд медицинских работников, включая дилеммы профессиональной морали и сущностную роль медицинской профессии для биологического воспроизводства общества, о которых писал еще Г. Спенсер [Dingwall, King, 1995]. На этом фоне не только у социологов профессий и занятий, но и у многих правительственных экспертов по всему миру возникли сомнения в магистральном пути реформирования занятий социальной сферы, опирающемся на принципы New Public Management, квантифицированной результативности, коммерческой эффективности и lean production. Это самый очевидный пример изменений во взглядах на профессиональный труд, хотя большому испытанию подверглись многие другие занятия: форс-мажорный переход на дистанционное онлайн-обучение в школах и вузах заставило задуматься о социальной роли педагога в современном мире [Rogozin, Vyugovskaya, 2021; Tomczyk, 2021], а фактический крах мировой туристической индустрии ставит вопрос о том, не были ли слишком поспешными констатации и прогнозы относительно окончательной и бесповоротной победы экономики впечатлений и третичного сектора, где занятия сферы торговли, рекреационных услуг и развлечений выходят на первый план.

Так называемая реальная экономика вместе с заботой о здоровье и борьбой с болезнями снова зримо заявила о себе: становится понятно, что рано отправлять на «задний двор» цивилизации многие виды деятельности эпохи индустриализма и модерна. С другой стороны, пандемия стимулировала развитие ряда отраслей городской экономики, спровоцировав соответствующие изменения в социально-профессиональной структуре. В крупных городах России существенно вырос сегмент платформенной занятости [Срничек, 2018; Шевчук, 2020], включающий услуги логистики и доставки, такси, а многие сервисы (от репетиторства до психотерапии) ушли в режим онлайн. Что касается платформенной занятости, то, конечно, в первую очередь она возросла за счет precarious, относительно низкооплачиваемых занятий неквалифицированного «простого» труда — велокурьеров и таксистов, жестко привязанных к своим онлайн-платформам — «Яндекс», «Самокат», Ozon, Delivery club и др. О профессионализации здесь можно говорить

не в том традиционном смысле, как это обычно понимают социологи профессий (формирование корпуса специального знания, автономия, защита юрисдикции, повышение статуса в сфере труда, этические принципы и т. п.), а скорее как об антропологическом феномене выработки схожих практик, тактик и уловок на рабочем месте, направленных как на то, чтобы лучше выполнять свою работу, так и на избежание менеджериального цифровизированного контроля и на адаптацию к работе в условиях мегаполиса с его подчас агрессивной средой.

При этом институт профессий остается, пожалуй, одним из ключевых индикаторов глобальных общественных трансформаций, наметившихся в последние годы и только ускорившихся под влиянием пандемии. Развитие и укоренение неолиберальной капиталистической модели, беспрецедентная цифровизация разных сторон социального взаимодействия, политические, экономические и экологические кризисы самого разного порядка и масштаба — все это не могло не сказаться на сфере труда и занятости и не могло не оказать заметного влияния на изменение роли профессионалов в современном мире. Сегодня все эти процессы, безусловно, находят отражение в многочисленных исследованиях специалистов из различных областей общественных наук, однако социологам во многом еще только предстоит осмыслить те фундаментальные изменения сферы профессионального труда, свидетелями которых мы стали в последние несколько лет.

Конечно, продолжающаяся пандемия COVID-19 стала мощным катализатором уже наметившихся трендов — от перехода на интернет-технологии в образовании до стремительной экспансии многочисленных онлайн-платформ и серьезного дополнения (а в предельном случае — полной замены) традиционных функций работников соответствующими программными алгоритмами в самом недалеком будущем. Все это порождает серьезные неопределенности, связанные с коррозией сложившихся профессиональных ролей и создает вполне реальную угрозу агентности работников самого разного уровня — от курьеров по доставке еды до университетских профессоров. В условиях же усиления роли государственного аппарата, использующего управленческие практики биополитики [Фуко, 2010], на фоне борьбы с распространением инфекции и принятия в этой связи жестких управленческих решений все эти риски становятся еще более актуальными и требующими серьезного социологического анализа, сфокусированного на том, как данные трансформации переживаются специалистами и какие последствия они могут иметь для будущего профессиональных сообществ.

Мы полагаем, что все эти трансформации сферы занятости и профессиональных институтов, ускорившиеся под влиянием пандемии, требуют серьезного социологического осмысления, которое должно заключаться как в эмпирических исследованиях конкретных профессиональных групп и сообществ, так и в производстве соответствующих теоретических схем, адекватно описывающих и объясняющих происходящие процессы в контексте более широких социетальных изменений. Нет нужды говорить, что важность этой работы обусловлена не в последнюю очередь тем очевидным фактом, что для большинства людей сфера труда и занятости напрямую связана с жизненным благополучием, выражающимся как в достижении материальных целей, так и в самореализации через профессию, а потому едва ли можно считать внимание исследователей к этой теме избыточным. Таким образом,

мы надеемся, что данный тематический выпуск станет значимым шагом в сторону нового социологического осмысления динамично изменяющейся трудовой и профессиональной реальности.

В следующем разделе охарактеризуем общее состояние современной социологии профессий и, с опорой на последние зарубежные исследования, укажем на важные и актуальные проблемы этого дисциплинарного поля. Далее мы представим краткий обзор статей, составляющих специальный номер. Наконец, в заключении обсудим некоторые перспективные, на наш взгляд, направления дальнейших исследований в области социологии профессий, занятости и труда.

Современная социология профессий: международный контекст

Только в 2021—2022 гг. ведущие российские и зарубежные журналы станут по-настоящему откликаться публикациями о влиянии пандемии, локдауна и глубоких изменений в экономике на мир профессий и занятий. Многие исследования этого влияния еще продолжаются, а их результаты неочевидны, поскольку все мы находимся в центре этого глобального тайфуна и пока еще неясно, каким будет мир после него. Между тем некоторые сюжеты в исследованиях профессий и профессионализма остаются актуальными уже на протяжении некоторого времени и не теряют практической остроты и теоретической емкости.

Традиционная социология профессий как самостоятельная дисциплинарная область в настоящее время находится в кризисе, поскольку сложившиеся теоретические модели профессионализма проверяются на прочность стремительно меняющейся структурой профессиональной занятости, методами контроля и управления профессиональным трудом и трансформациями содержания этого труда. Поэтому исследователям занятий и профессий все сложнее применять аналитические схемы традиционных англо-американского или континентального подходов к пониманию профессионализма, которые уже не улавливают драматических перемен в мире занятий. Социологи находятся в поисках новых объяснительных моделей профессионализма, и здесь стоит обратить внимание на работы последних лет нидерландского исследователя Мирко Ноордеграафа (Mirko Noordegraaf), профессора Утрехтского университета в области менеджмента. М. Ноордеграаф стремится выработать обновленные теоретические модели профессионализма, учитывающие организационный, технологический и управленческий контексты труда специалистов. В своей недавней статье он развивает идею «связующего профессионализма» (connective professionalism), который отличается от «оградительного профессионализма» (protective professionalism), основанного на принципах автономии, четкого определения юрисдикции профессионального труда, значимой роли ассоциаций и т. д., и от «гибридного профессионализма» (hybrid professionalism), включенного в менеджериальную логику жизни современных организаций [Noordegraaf, 2015]. «Связующий профессионализм» предполагает рассмотрение профессий в измерениях «экспертизы», «автономии» и «авторитета», и во всех трех измерениях главным становится занятие в его перформативности — отношении с клиентами, организационными условиями, объектами профессиональной экспертизы, то есть с процессом, а не со стабильной ситуацией неизменности профессионального статуса, власти и экспертного знания

[Noordegraaf, 2020]. Ноордеграаф рассматривает «связующий профессионализм» в качестве важной перспективы теоретического анализа профессий и занятий с учетом динамики идентичности и ре-активной включенности профессионалов в различные коммуникативные сети. Концепция «связующего профессионализма» вызвала критику, в которой говорится, что Ноордеграаф недостаточно учитывает внутрипрофессиональное неравенство, власть и агентность профессионалов [Adams et al., 2020].

Французская исследовательница С. Салман пишет о довольно старом феномене профессионализма — «корпоративном профессионализме», ставшем результатом укрупнения управленческих штабов и усложнения организационных структур компаний в 1970—1980-е годы, оказывающих широкий спектр интеллектуальных услуг — от консалтинга до рекламы [Salman, 2019]. Дальнейшей ступенью развития моделей профессионализма, по Салман, становится «клиентский профессионализм» с идеями «сопроизводства» (через более вовлеченные и открытые отношения с клиентами) и «щедрости» (через обмен знаниями с другими профессионалами, в том числе и с конкурентами), попыткой выйти из иерархической клетки крупных организационных единиц. «Клиентский профессионализм» сначала появлялся вне больших компаний и практиковался независимыми профессионалами, но требования рыночной гибкости стимулируют его интеграцию в организацию труда профессионалов, работающих в качестве наемных работников [Salman, 2021].

Последствия интервенций неолиберального эконометрического мышления в пространство труда профессионалов оказываются неожиданными и могут вести к разрушению ряда базовых нормативных принципов профессионализма, одним из которых является коллегиальность. С одной стороны, она позволяла говорить о профессионалах в терминологии сообществ с их моральными требованиями и этическими ограничениями, а с другой — это агентный ответ профессионалов [Denis et al., 2019] на изменения в организационном контексте их труда. Коллегиальность никогда не могла полностью заменить бюрократические правила и принципы, но была практикой «мягкого» руководства в организациях с преобладанием в них профессионалов, подобно университетам и исследовательским центрам. Наступление на принципы коллегиальности началось вместе с распространением идей NPM и неолиберальными реформами профессий (в первую очередь академической и медицинской) и предполагало индивидуализацию карьерных траекторий профессионалов вместе с переходом к квантифицированной оценке их индивидуальных результатов. Авторы большой теоретической статьи о коллегиальности в профессиях говорят о двух формах коллегиальности: «коллегиальности как сопротивлению» бюрократическому и административному давлению, отстаиванию профессиональной автономии и «коллегиальности как сопроизводстве» — форме институциональной адаптации профессий к меняющемуся организационному контексту в отличие от более конфронтационной стратегии сопротивления [ibidem]. Обе формы коллегиальности авторы иллюстрируют примерами из сферы здравоохранения.

В сфере медицины продолжают процессы трансформации профессионального статуса врачей в ходе длительных и глубоких реформ здравоохранения, одной

из важных сторон которых становится менеджериализация руководства больницами. Тенденции депрофессионализации и утраты части профессиональной автономии немецкими врачами были подтверждены в ходе недавнего исследования ситуации труда одной из групп медицинских профессионалов — «сменных врачей» (Locum Physicians) [Wilkesmann et al., 2019]. При этом авторы исследования видят новые перспективы репрофессионализации в медицинской сфере, которая может быть основана на выращивании новых форм низовой peer-to-peer солидарности, самоменеджмента и медицинского профессионализма, опирающегося на научное знание, а также стремлении повысить свой финансовый статус, то есть на появлении «гибридного профессионализма» в терминологии Ноордеграафа [Noordegraaf, 2015]. Нидерландские исследователи на материалах интервью и включенного наблюдения за трудом врачей показали, как профессионалы, постоянно работающие с клиентами, используют разные институциональные логики в своей повседневной работе [ten Dam, Waardenburg, 2020]. Авторы выделяют пять дискурсивных логик, используемых врачами в разных обстоятельствах для выполнения своей профессиональной работы:

- медицинская профессиональная экспертная логика;
- менеджериальная логика, связанная с темой контроля и процессами управления;
- коммерческая логика, ориентирующая на предпринимательское видение и маркетинг;
- консультационная логика, укорененная в партнерские отношения внутри сообщества;
- пациенто-ориентированная логика, связанная с сотрудничеством врача и пациента в решении задач лечения и нахождения в системе здравоохранения.

Эти логики институционализированы в виде дискурсивных регистров, на которые переключаются врачи в описаниях своего труда в зависимости от контекста.

Мир современных занятий в области управления и финансов стал активно развиваться вместе с организационным усложнением индустриального и постиндустриального общества, и эти занятия не могли повторять путь профессионализации, который прошли «старые профессии», подобные праву и медицине. Поэтому стратегия профессионализации «новых» занятий строилась на организационном, институциональном и культурном мимезисе уже сложившихся профессий — включая создание системы образования, ассоциаций, притязания на теоретическое осмысление практической работы и т. д. Международная группа исследователей охарактеризовала специфику профессионализации таких новых занятий, которые в основном сконцентрированы в «профессиональных сервисных фирмах» (professional service firms or PSF) и включают широкий спектр деятельности, — управленческий консалтинг, архитектуру, дизайн и другие интеллектуальные услуги [Kipping, Buhlmann, David, 2019]. Эти занятия стремятся формировать «имидж» профессии, воспроизводя основные элементы институционального декора профессионализма, но в основном они формируются в организационной среде «мягких бюрократий» и их труд опирается на менеджериалистские принципы, а поэтому их путь профессионализации несколько иной, чем был у «старых» профессий: он связан с карьерными возможностями, репутацией и позицией их организации,

а также с конвертацией различных типов капитала в сфере своей специализации. Сюжет новых форм профессионализма, которые являются спорными территориями социологии профессий, развивается на примере изучения итальянских консультантов по управлению [Maestriperi, 2019].

Тема проблематизации профессионального труда в организационном контексте продолжена в исследовании австралийских авторов, которые анализируют дискурсивные тактики реагирования специалистов юридических фирм по работе с правами интеллектуальной собственности (intellectual property (IP) law firm) на организационные изменения [Heizmann, Mastio, Ahuja, 2020]. Авторы пишут об «отрицании» — несогласии с изменениями; «регрессии» — отсылках к традиционным ценностям профессионализма, таким как автономия; «проекции» — отсылках к особенностям личных и деловых качеств («отсутствие деловой хватки»), препятствующих принятию коммерциализированной ориентации реформ в организации. В исследовании говорится, что рыночная логика и неоменеджерские техники контроля являются главными катализаторами острой реакции профессионалов на организационные изменения.

Практически все экономисты и социологи труда и занятости говорят о сильнейшем влиянии технологических новаций на профессиональную структуру и содержание труда. Стали появляться устойчивые термины «профессии-пенсионеры», «умирающие профессии» и «профессии будущего», обозначающие стремительную динамику сферы занятости под воздействием очередной промышленной революции и цифровизации труда. Британский исследователь Стен Лестер в небольшом эссе рассуждает о воздействии новых технологий на профессиональную работу [Lester, 2020]. По мнению автора, новые технологии могут улучшать и расширять возможности для профессионального труда, приводить к автоматизации трудовых задач, устраняя или минимизируя участие человека и, наконец, новые технологии ведут к отмиранию целых групп занятий, как это произошло в свое время с машинистками и телефонистками. При этом алгоритмизация и дисперсиализация контроля над трудом профессионалов угрожает их автономии, а сама идея неотчуждаемого профессионализма, опирающегося на симбиоз личного опыта, интуиции и профессиональных знаний, ставится под сомнение, поскольку источником решений, принятых профессионалом, в конечном счете оказывается его личность — «черный ящик» для внешнего контроля.

Цифровизация касается разных сторон жизни и труда, в том числе деятельности профессионалов, что показал переход на дистанционный режим работы в период пандемии 2020—2021 гг. Между тем инновационные формы оказания профессиональных услуг с использованием цифровых технологий активно развиваются уже на протяжении некоторого времени: например, в России для снижения географического неравенства в предоставлении медицинской помощи стали применять телемедицину, и для этого в 2017 г. даже был принят специальный законодательный акт¹, регламентирующий применение дистанционных технологий в здравоохранении. В период пандемии телемедицина стала еще актуальнее, поскольку именно больницы и поликлиники нередко провоцировали вспышки

¹ Федеральный закон от 29 июля 2017 г. N 242-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам применения информационных технологий в сфере охраны здоровья».

коронавируса на начальном этапе эпидемии. В других странах популярность телемедицины также растет, и датская исследовательница К. Вестергаард исследовала, как она влияет на профессиональные сообщества и профессионализм медиков. Используя метод этнографии и понятие практик Е. Шацкого, К. Вестергаард показала, как трансформируется работа физиотерапевтов и медицинских сестер. Автор констатировала изменения в профессионализме медиков, включенных в телемедицину, в перспективе пересборки применения специальных знаний и аффективной перформативности труда, особенно ярко проявленной в работе физиотерапевтов [Vestergaard, 2021].

Продолжает интересовать исследователей выстраивание профессиональных идеологий через риторические приемы легитимации позиции в сфере занятости, что особенно важно для сфер деятельности, которые время от времени становятся объектом общественной критики, как это произошло с банковским сектором в период кризиса 2008 г., одной из причин которого стали деструктивные действия ряда крупных финансовых институтов. Группа британских исследователей опросила представителей менеджмента ведущих банков с целью выявления нарративных способов легитимации профессиональной роли в ситуации общественного подозрения в адрес финансистов, чьи ошибки и нарушения этики способствовали финансовому кризису 2008 г. [Siebert, Martin, Simpson, 2020]. В работе говорится о формах моральных оправданий и техник риторической нейтрализации, к которым прибегают представители банковского сектора, о риторических приемах избегания ответственности и трансфера собственной роли в позицию не виновника, но жертвы.

Зарубежных коллег продолжают волновать «вечные темы» социологии занятий и профессий — циркуляции и согласованности профессионального знания в системе специального образования [Hermansen, 2020], гендерного неравенства в профессиях — в частности, в академической сфере [Gaiaschi, 2021], влияние менеджериализма на профессиональную культуру street-level бюрократов (street-level bureaucrats (SLBs)) социальной сферы [Jacobsson, Wallinder, Seeing, 2020], включая эффект «волокиты» («red tape»), вызванный излишней стандартизацией и частыми изменениями в управленческих процедурах [Dudau, Kominis, Brunetto, 2020]. Появились и работы, посвященные трансформации женских профессиональных карьер в период внешних потрясений [Cohen, Duberley, 2020].

Социология профессий, труда и занятости: обзор номера

Подобная же тематическая палитра, включающая как традиционные исследовательские вопросы, так и актуальные изменения в сфере профессий и занятий, находит свое отражение в работах отечественных социологов. Статьи, представленные в номере, охватывают большое число разнообразных проблем, так или иначе соотносящихся с теми трансформациями, которые сфера профессий, труда и занятости претерпела (и продолжает претерпевать) за последние годы. В фокусе авторов, представляющих различные концептуальные и методические традиции, находятся как общие тренды и закономерности процессов трансформации современных профессиональных институтов, так и специфические характеристики конкретных профессиональных групп, многие из которых для нашего

общества относительно новы. С учетом подобного разнообразия мы приняли решение (во многом — со значительной долей условности) разделить статьи номера на несколько тематических рубрик, отражающих определенное различие в круге проблем, с которыми имеют дело авторы. Далее очень кратко охарактеризуем вклад каждой из работ.

Социология профессий

В работе И. Козиной и Е. Серёжиной «Оценка психосоциальных рисков и качество трудовой жизни российских профессионалов» представлены ключевые характеристики общего «допандемийного» состояния российских профессионалов различных специальностей с учетом базовых составляющих трудового и профессионального благополучия, а также основных рисков, какими они виделись работникам буквально за полтора года до глобального наступления новой коронавирусной инфекции.

Другие авторы изучают специфику конкретных профессиональных групп, зачастую пытаясь отразить и те изменения, которые произошли в деятельности профессионалов под влиянием пандемии. В частности, К. Галкин в статье «„Как в тайге или глубоком космосе“: тематический анализ смыслов работы и повседневности молодых сельских врачей в период пандемии COVID-19» рассматривает взгляды молодых сельских врачей на повседневность своего труда в период распространения коронавируса. Автор акцентирует внимание на способах осмысления профессионалами своей деятельности в новой реальности, которая, с их точки зрения, только усилила наметившиеся негативные процессы, связанные с потерей коллегиальности, экспертности и авторитета в глазах пациентов.

Сразу две работы обращаются к проблематике гендера в инженерных профессиях: И. Антошук представляет общий обзор многочисленных исследований, так или иначе рассматривающих профессиональные роли и карьерные траектории женщин-инженеров в российском контексте. Н. Руденко и Р. Малюшкин, основываясь на открытых данных социальной сети, анализируют гендерные особенности трудовой миграции и профессионально-образовательных траекторий представителей инженерных специальностей.

В исследовании К. Поповой «Стандартизация и профессионализм в работе операторов колл-центра», выполненном в традиции этнометодологии, показана специфика работы операторов колл-центров через призму соотношения, с одной стороны, формализованной и унифицированной логики производства ответов на вопросы, а с другой — необходимости поиска уникальных решений и работы со специфическими трудностями и запросами клиентов.

Двумя статьями представлена актуальная проблема трансформации труда преподавателей под влиянием пандемии коронавируса в контексте общего современного кризиса академической профессии. Так, Р. Абрамов, И. Груздев, У. Захарова и Е. Терентьев на основе проведенного исследования отмечают амбивалентность эффекта массового перехода на дистанционные образовательные технологии, связанную как с возросшей активной ролью преподавателей в организации обучения и приобретением новых компетенций, так и с усилением административного контроля и опасениями полной потери профессионального статуса из-за

тотальной цифровизации. Ж. Чернова и Л. Шпаковская раскрывают специфику преподавательской деятельности через обращение к понятию эмоционального труда, демонстрируя сложности, с которыми преподаватели столкнулись при переходе на онлайн-взаимодействие со студентами.

Помимо исследований традиционных профессиональных групп — врачей, инженеров, преподавателей — авторы номера обращаются и к относительно новым трендам в области развития профессиональных сообществ и институтов. Так, Э. Ариф и Т. Кузьмина анализируют взгляды молодых проэкологически настроенных предпринимателей и раскрывают специфику их этических представлений, основанных на критическом отношении к идеологии неограниченного потребления. Кроме того, сразу две работы посвящены изучению возникновения новых немедицинских практик родовспоможения и институционализации профессии доулы: А. Ожиганова комплексно анализирует ключевые признаки профессионализации доул в России, в то время как Т. Кукса стремится раскрыть особенности коммуникативных практик и внешнего позиционирования доульского сообщества, отражающие его стремление к легитимации в глазах как медицины, так и потенциальных клиенток и широкой общественности.

Социология труда и занятости

В статье К. Ерицян, М. Русаковой, А. Александровой и Н. Усачевой на материалах опроса жителей Санкт-Петербурга демонстрируются ключевые изменения уровня трудовой занятости представителей разных профессиональных групп, произошедшие после введения в городе режима самоизоляции, а также анализируется их влияние на психологическое благополучие. Ю. Андреева и Е. Лукьянова в работе «Стратегии занятости рабочих в период пандемии COVID-19» обращаются к поведению рабочих Ульяновской области в период пандемии. Авторы отмечают относительную стабильность стратегий занятости рабочих, которая во многом обусловлена необходимостью физического присутствия на рабочих местах даже в период действия карантинных мер.

Исследование К. Попковой и Е. Балабановой «Мотивация труда творческих работников: нормативные представления и реальность трудовой жизни» демонстрирует серьезное противоречие между декларируемым в неформализованных интервью приоритетом содержательных аспектов работы и выраженностью утилитарных установок, проявившихся на уровне количественного опроса. Е. Андреева и Ю. Карачурина в своей работе выделяют ключевые стратегии миграции российских врачей в сельскую глубинку, соотносящиеся с различными типами мотиваций и целями, которые преследуют специалисты, решившие переехать на периферию.

Кроме того, все большее внимание исследователей привлекают различные аспекты цифровизации труда и риски, которые она несет с точки зрения значительного ослабления агентности профессионалов. Так, А. Тюлюпо в статье «Факторы (не)доверия заказчикам на биржах удаленной работы» на основе данных «цифровых следов» анализирует факторы недоверия заказчикам со стороны фрилансеров, работающих на биржах удаленной работы. Автор также проясняет ключевые индикаторы, которые потенциальные работники используют при принятии решений о взаимодействии с работодателями. А. Шевчук, Д. Чижова,

Д. Демина и В. Чугункова исследуют особенности труда таксистов в условиях небывалого распространения цифровых платформ, раскрывая отношение водителей к использованию компьютерных алгоритмов как средства организации их труда.

Статья К. Таракановской «Материнство и университет: стратегии баланса жизни и работы» посвящена проблеме баланса жизни и труда среди представительниц академической профессии. Автор раскрывает многообразие способов конституирования отношения к этой проблеме и выработки соответствующих поведенческих стратегий, которые демонстрируют сотрудницы университетов.

Государство и общество

Н. Большаков, Д. Присяжнюк и Е. Ярская-Смирнова рассматривают ключевые свойства и дилеммы нового социального менеджмента, раскрывая противоречия между фокусом на «эффективности», характерным для неолиберальной менеджериальной идеологии, и гуманной ориентацией на потребности социально незащищенных групп населения.

Две статьи номера посвящены проблематике морально-этических взглядов отечественных юристов. А. Казун обращается к анализу публичности как стратегии юридической защиты, раскрывая мотивацию адвокатов для привлечения внимания СМИ и создания общественного резонанса вокруг уголовных дел. С. Ушкин и Е. Коваль, в свою очередь, рассматривают различные представления о справедливости будущих российских юристов в связи с их ценностно-нормативными установками относительно ряда социально значимых проблем.

Наконец, в статье М. Певной, А. Кульминской, Е. Широковой и Е. Шуклиной представлено исследование практик волонтерства среди молодежи Свердловской области, демонстрирующее определенную специфику, которую эта деятельность приняла в период пандемии.

Перспективы дальнейших исследований

Многие статьи нашего номера опираются на исследования, которые были сделаны накануне или в самом начале пандемических трансформаций, а поэтому сегодня могут читаться как исторические очерки. Это особенность академической работы и публикационного цикла в научных журналах, который имеет собственную темпоральность. Однако потеряли ли тексты актуальность? На наш взгляд, нет — по нескольким причинам.

Во-первых, состояние некоторых сфер занятости зафиксировано перед началом необратимых изменений, вызванных реакцией общества и экономики на пандемию, а поэтому могут рассматриваться как исторические точки отсчета при анализе динамики профессионализма в этих областях.

Во-вторых, мы видим, что Россия и другие страны лавируют между пандемийными ограничениями и их снятием, исходя из эпидемиологической ситуации, что позволяет говорить о стремлении найти шаткий эквilibrium «новой нормальности» в том числе и в мире профессионального труда. Это означает, что напряжения карантинного периода сменяются периодами «старой нормальности», в институциональном и практическом смысле занятия и профессии все еще ностальгически озабочены возвращением к обычному порядку существования, а следовательно,

представленные тексты вполне укладываются и в текущую ситуацию в различных формах занятости.

При этом возникает вопрос о том, каковы дальнейшие направления исследований занятий и профессий на российском материале. Конечно, еще долгое время будут актуальны сюжеты, связанные с влиянием пандемической и постпандемической ситуации на отдельные занятия и профессии — от медицины до туризма и образования. Наряду с этим, как нам кажется, стоит обратить внимание на долгосрочные последствия карантина и изменений условий труда для различных сторон профессионализма, включая общественный образ профессии, расширение или сужение пространства профессиональной власти и экспертизы, степени увеличения и уменьшения автономии, новые вызовы профессиональной этике, а также место сообщества и профессиональных культур в адаптации к меняющейся окружающей реальности.

Очевидно, пандемия форсировала цифровизацию отдельных секторов занятости, в первую очередь связанных с доставкой и перевозками, а также с рядом интеллектуальных услуг, однако цифровые платформы и процессы замещения организационного профессионализма фрилансерским наблюдались и до этого [Стребков и др., 2016]. Поэтому роль технологических новаций в преобразовании профессионализма еще долго будет важным объектом изучения социологами, поскольку технологии могут способствовать появлению и профессионализации одних занятий и вести к статусному упадку других. В действительности за лейблом «цифровизация» скрывается множество различных сюжетов, включая замещение «живых работников» искусственным интеллектом, автоматизированные системы наблюдения и контроля над профессионалами, возникновение новых профессионализированных занятий, подобных data science, претендующих на гегемонические позиции не только в сборе и обработке больших данных, но и на объяснение и теоретические генерализации относительно социального поведения. Все это заслуживает внимания исследователей.

Социология профессий, в отличие от социологии труда и занятости, преимущественно сосредотачивалась на изучении занятий нефизическим трудом, требующих специального образования и обладающих претензиями на автономию и статус городского образованного среднего класса. Между тем в России для исследователей имеются большие «теневые зоны», которые касаются профессиональной культуры, статуса и трудовых практик «нового пролетариата» — работников служб ЖКХ крупных городов, в основном этнических мигрантов, инженерно-технического персонала российских ресурсодобывающих частных и государственных компаний, который трудится в труднодоступных регионах преимущественно вахтовым методом. Барьеры для входа в поле при изучении данных трудовых сфер нередко являются критическими для реализации полевого этапа исследования, однако изучение этих групп занятий чрезвычайно важно для понимания природы российского капитализма в контексте теорий модернизации и колониализма, поскольку именно эти области занятости служат лакмусовой бумажкой глубинных трансформаций и других профессий. Безусловно, стоит обратить внимание на политические и ценностные вызовы, с которыми столкнулись профессии в России и в мире. Российская ситуация усугубляется планомерным наступлением государства

на профессиональную автономию в сфере права, журналистики, академической работы, секторе НКО и др., что вызывает беспокойство, так как может негативно сказаться на качестве профессиональной экспертизы, циркуляции профессионального знания и исполнении профессионального долга. Здесь важно обращение к непростой истории профессионализма в Российской империи и СССР. При этом российские профессии являются частью глобального профессионального мира с его трендами и моральными дилеммами, вызванными распространением cancel culture, предъявляющей новые требования к практике работы специалистов и формирующей новые критерии ее оценки в категориях морали и этики. Россия только начинает путь в этом направлении, но уже есть очевидное влияние этого морального течения на сферу искусства и образования.

Список литературы (References)

- Срничек Н. Капитализм платформ. М.: Издательский дом ВШЭ, 2018.
Srnichек N. (2018) Platform Capitalism. Moscow: HSE Publishing House. (In Russ.)
- Стребков Д. О., Шевчук А. В., Спирина М. О. Самостоятельная занятость на рынке удаленной работы: распространение инновационной трудовой практики // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 6. С. 89—106.
Strebkov D. O., Shevchuk A. V., Spirina M. O. (2016) Self-employment in the Remote Work Market: Diffusion of Innovative Labor Practice. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No 6. P. 89—106. (In Russ.)
- Фуко М. Рождение биополитики. СПб.: Наука, 2010.
Foucault M. (2010) Naissance de la Biopolitique. Saint Petersburg: Nauka. (In Russ.)
- Шевчук А. В. От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровой экономике // Социология власти. 2020. Т. 32. № 1. С. 30—54. <https://doi.org/10.22394/2074-0492-2020-1-30-54>.
Shevchuk A. V. (2020) From Factory to the Platform: Autonomy and Control in the Digital Economy. *Sociology of Power*. Vol. 32. No. 1. P. 30—54. <https://doi.org/10.22394/2074-0492-2020-1-30-54>. (In Russ.)
- Adams T. L., Kirkpatrick I., Tolbert P. S., Waring J. (2020) From Protective to Connective Professionalism: Quo Vadis Professional Exclusivity? *Journal of Professions and Organization*. Vol. 7. No. 2. P. 234—245. <https://doi.org/10.1093/jpo/joaa014>
- Cohen L., Duberley J. (2020) Women in Extraordinary Times: The Impact of External Jolts on Professional Women's Careers. *Journal of Professions and Organization*. Vol. 7. No. 3. P. 247—264. <https://doi.org/10.1093/jpo/joaa019>.
- Denis J.-L., Veronesi G., Régis C., Germain S. (2019) Collegiality as Political Work: Professions in Today's World of Organizations. *Journal of Professions and Organization*. Vol. 6. No. 3. P. 323—341. <https://doi.org/10.1093/jpo/joz016>.

Dingwall R., King M. D. (1995) Herbert Spencer and the Professions: Occupational Ecology Reconsidered. *Sociological Theory*. Vol. 13. No. 1. P. 14—24. <https://doi.org/10.2307/202002>.

Dudau A., Kominis G., Brunetto Y. (2020) Red Tape and Psychological Capital: A Counterbalancing Act for Professionals in Street-Level Bureaucracies. *Journal of Professions and Organization*. Vol. 7. No. 3. P. 334—350. <https://doi.org/10.1093/jpo/joaa024>.

Gaiaschi C. (2021) The Academic Profession in Neoliberal Times: A Gendered View. *Professions and Professionalism*. Vol. 11. No. 1. <https://doi.org/10.7577/pp.3901>.

Heizmann H., Mastio E., Ahuja S. (2020) Stuck in Defensive Professionalism: Undermining Organizational Change in an Intellectual Property Law Firm. *Journal of Professions and Organization*. Vol. 7. No. 2. P. 117—133. <https://doi.org/10.1093/jpo/joaa009>.

Hermansen H. (2020) Knowledge Discourses and Coherence in Professional Education. *Professions and Professionalism*. Vol. 10. No. 3. e3713. <https://doi.org/10.7577/pp.3713>

Jacobsson K., Wallinder Y., Seing I. (2020) Street-Level Bureaucrats Under New Managerialism: A Comparative Study of Agency Cultures and Caseworker Role Identities in Two Welfare State Bureaucracies. *Journal of Professions and Organization*. Vol. 7. No. 3. P. 316—333. <https://doi.org/10.1093/jpo/joaa015>.

Kipping M., Buhlmann F., David T. (2019) Professionalization Through Symbolic and Social Capital: Evidence From the Careers of Elite Consultants. *Journal of Professions and Organization*. Vol. 6. P. 265—285. No. 3. <https://doi.org/10.1093/jpo/joz014>.

Lester S. (2020) New Technology and Professional Work. *Professions and Professionalism*. Vol. 10. No. 1. e3836. <https://doi.org/10.7577/pp.3836>.

Maestripieri L. (2019) Fragmented Fields: Professionalisms and Work Settings in Italian Management Consultancy. *Journal of Professions and Organization*. Vol. 6. No. 3. P. 357—376. <https://doi.org/10.1093/jpo/joz011>.

Noordegraaf M. (2015) Hybrid Professionalism and Beyond. *Journal of Professions and Organization*. Vol. 2. No. 2. P. 198—206.

Noordegraaf M. (2020) Protective or Connective Professionalism? How Connected Professionals Can (Still) Act as Autonomous and Authoritative Experts. *Journal of Professions and Organization*. Vol. 7. No. 2. P. 205—223. <https://doi.org/10.1093/jpo/joaa011>.

Rogozin D., Vyugovskaya E. (2021) Teachers' Perceptions of Distance Learning amid the COVID-19 Pandemic in Russia. *Higher Education in Russia and Beyond*. Vol. 2. P. 6—7.

Salman S. (2019) Towards a 'Client Professionalization' Process? The Case of the Institutionalization of Executive Coaching in France. *Journal of Professions and Organization*. Vol. 6. No. 3. P. 286—303. <https://doi.org/10.1093/jpo/joz012>.

Salman S. (2021) Client Professionalization, a Resource for Heterogeneous Professionals: For a Pluralistic Account of Corporate Professions. *Professions and Professionalism*. Vol. 11. No. 1. <https://doi.org/10.7577/pp.3904>.

Siebert S., Martin G., Simpson G. (2020) Rhetorical Strategies of Legitimation in the Professional Field of Banking. *Journal of Professions and Organization*. Vol. 7. No. 2. P. 134—155. <https://doi.org/10.1093/jpo/joaa010>.

ten Dam E. M., Waardenburg M. (2020) Logic Fluidity: How Frontline Professionals Use Institutional Logics in Their Day-to-Day Work. *Journal of Professions and Organization*. Vol. 7. No. 2. P. 188—204. <https://doi.org/10.1093/jpo/joaa012>.

Tomczyk L. (2021) E-Learning in Poland: Challenges, Opportunities and Prospects for Remote Learning during the COVID-19 Pandemic. *Higher Education in Russia and Beyond*. Vol. 2. P. 10—12.

Vestergaard K. (2021) Changes in Professionalism Through the Practice of Telemedicine: Conceptualizing a Situated Sense Filter. *Professions and Professionalism*. Vol. 11. No. 2. e3857. <https://doi.org/10.7577/pp.3857>.

Wilkesmann M., Ruiner C., Apitzsch B., Salloch S. (2019) “I Want to Break Free”: German Locum Physicians Between Managerialism and Professionalism. *Professions and Professionalism*. Vol. 10. No. 1. e3124. <https://doi.org/10.7577/pp.3124>.

DOI: [10.14515/monitoring.2021.3.1891](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1891)



И. М. Козина, Е. В. Серёжкина

ОЦЕНКА ПСИХОСОЦИАЛЬНЫХ РИСКОВ И КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ РОССИЙСКИХ ПРОФЕССИОНАЛОВ

Правильная ссылка на статью:

Козина И. М., Серёжкина Е. В. Оценка психосоциальных рисков и качество трудовой жизни российских профессионалов // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 21—40. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1891>.

For citation:

Kozina I. M., Serezhkina E. V. (2021) Measuring Psychosocial Risks and Quality of Work Life Among Russian Professionals. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 21–40. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1891>. (In Russ.)

ОЦЕНКА ПСИХОСОЦИАЛЬНЫХ РИСКОВ И КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ РОССИЙСКИХ ПРОФЕССИОНАЛОВ

MEASURING PSYCHOSOCIAL RISKS AND QUALITY OF WORK LIFE AMONG RUSSIAN PROFESSIONALS

КОЗИНА Ирина Марковна — кандидат социологических наук, профессор департамента социологии факультета социальных наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: ikozina@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0001-9595-0460>

Irina M. KOZINA¹ — Cand. Sci. (Soc.), Professor at the Faculty of Social Sciences
E-MAIL: ikozina@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0001-9595-0460>

СЕРЁЖКИНА Екатерина Васильевна — кандидат социологических наук, старший преподаватель департамента социологии факультета социальных наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: katerinaserezhkina@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-7730-2758>

Ekaterina V. SEREZHKINA¹ — Cand. Sci. (Soc.), Senior Lecturer at the Faculty of Social Sciences
E-MAIL: katerinaserezhkina@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-7730-2758>

¹ HSE University, Moscow, Russia

Аннотация. Статья посвящена анализу потенциала измерительных возможностей психосоциальных рисков в контексте общей оценки качества трудовой жизни российских профессионалов. Предложена система индексов, характеризующая степень выраженности психосоциальных рисков в организационной среде. Эмпирическая часть работы основана на данных стандартизированного опроса 1100 специалистов российских бизнес-организаций, представляющих четыре группы профессиональных занятий: 1) специалисты в области техники, 2) IT-специалисты, 3) специалисты в сфере финансов, 4) специалисты в области администрирования, связей с общественностью, сбыта и маркетинга. Результаты исследования показывают, что традиционные индикаторы субъективного благопо-

Abstract. The paper discusses the potential of measuring psychosocial risks while estimating overall quality of working life among Russian professionals. The authors propose the system of psychosocial indices characterizing the degree of psychosocial risks in the working environment. Empirical base of the study consists of the standardized survey of 1100 specialists in the business sector coming from four categories: technology, IT, finance, and marketing/HR. The study shows that traditional indicators of work life quality (e.g., job satisfaction) might be insufficient, while proposed psychosocial indices allow to assess it more deeply. Following the JD-R model developed by Bakker and Demerouti, the authors select the aspects involving interpersonal relations between co-workers, the content of the work, as well as the balance between personal and corpo-

лучия сотрудников (удовлетворенность трудом и пр.) могут быть недостаточными для характеристики качества трудовой жизни, в то время как индексы психосоциальных рисков позволяют более комплексно диагностировать трудовую ситуацию. Основываясь на концепции требований-ресурсов (JD-R model) А. Бэккера и Е. Демерути, авторы выделяют аспекты, связанные со взаимоотношениями между сотрудниками, содержанием труда и балансом индивидуальных и корпоративных ценностей, как ресурсы, способные «буферизовать» такие требования организационной среды, как низкая степень автономии на рабочем месте, повышенная интенсивность труда и нестабильность рабочей ситуации. Именно социальные аспекты играют значимую роль в процессе компенсации негативных факторов организационной среды, формируя относительно высокий уровень субъективного благополучия. Диагностика психосоциальных рисков позволяет выявлять «красные зоны», нуждающиеся в более пристальном внимании, и, по мнению авторов, должна входить в практики управления персоналом, направленные на предотвращение профессионального выгорания и стресса, влекущих за собой серьезные последствия как для сотрудников, так и для организации.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, психосоциальные риски, рабочая среда, удовлетворенность работой, управление персоналом

rate values as resources that can buffer such demands of the organizational environment as a low degree of autonomy, increased work intensity and instability of the working environment. In this respect, the psychosocial aspects play the main role in balancing negative factors and forming high subjective working life satisfaction. The authors conclude that the detection of «red zones» of psychosocial risks requiring close attention should be an essential management practice in order to prevent professional stress and its consequences affecting both the workers and the company.

Keywords: quality of work life, psychosocial risks, work environment, job satisfaction, human resources management

Введение

Концепция качества трудовой жизни предполагает комплексный анализ условий работы с позиции самих работников. Объяснительный потенциал этого понятия заключается в том, что, с одной стороны, оно отражает специфику

трудовых отношений и повседневных взаимодействий на уровне организации, а с другой — характеризует уровень социального благополучия в сфере труда как важной составляющей качества жизни в целом [Gogoleva, Sorokin, Efendiev, 2017]. Представленные в литературе исследования по проблемам оценки качества трудовой жизни нацелены на поиск и разработку индикаторов, которые отражали бы наиболее важные аспекты работы и трудовых отношений. В условиях многообразия и динамичности современной сферы труда проблемы выявления и отбора таких универсальных характеристик вызывают многочисленные дискуссии (по некоторым оценкам, существует более двадцати различных вариантов построения системы индикаторов, по которым диагностируется производственная ситуация [Munoz de Bustillo et al., 2011: 2]). Наиболее известны разработанные в рамках МОТ концепция и индикаторы «достойного труда» [ILO, 2012], которые сегодня используются в международных и национальных мониторингах для оценки качества занятости на макроуровне с учетом отраслевой, гендерной, возрастной и региональной специфики. Масштабные исследования ведутся и в рамках ОЭСР. В аналитическом отчете этой организации отмечается, что в последние годы удалось существенно продвинуться в определении методологических подходов и рамок исследований: были выделены и обозначены основные параметры, подлежащие измерению [OECD, 2013: 150].

Рекомендованные показатели можно разделить на две группы. Аспекты трудовой ситуации, включаемые в первую из них (надежность рабочего места и трудовых доходов, оплату труда, доступ к социальным гарантиям, возможности профессионального и карьерного развития и пр.), идентифицируют степень защищенности работников от рисков прекаризации, и их влияние на социальное самочувствие работников остается наиболее явным и прямым. Вторая группа показателей (санитарно-гигиенические условия, режимы труда, трудовая нагрузка, взаимоотношения на работе и пр.) характеризует качество рабочей среды (work environment) с точки зрения рисков для здоровья и работоспособности сотрудников. В этом плане наибольшую сложность представляет учет воздействия новых факторов, вызванных существенными изменениями социально-организационных контекстов работы. Эксперты в области безопасности труда уже давно обращают внимание на рост рисков для физического и психического здоровья работников из-за внедрения технологических и бизнес-процессов, ведущих к повышению интенсивности труда, усилению контроля, требований к личной эффективности, размыванию границ рабочего времени, росту конкуренции между сотрудниками и пр. В совокупности с рисками прекаризации действие этих факторов способствует формированию достаточно агрессивной рабочей среды, где повышенное напряжение и стресс становятся привычным атрибутом самых разных видов трудовой деятельности.

Показательно, что в отношении данных факторов можно говорить об изменении терминологии: определяемые ранее как факторы стресса, в современной научной литературе они часто обозначаются как социо-психологические факторы и — чаще — психосоциальные риски. Под психосоциальными рисками понимаются такие аспекты организации труда и управления производством и его социальными и организационными условиями, которые могут наносить физический или психо-

логический ущерб работникам [ILO, 2016: 5]. В западной (особенно европейской) традиции концепт психосоциальных рисков имеет достаточно устоявшуюся структуру и операционализацию: индикаторы риска используются в оценке условий и качества трудовой жизни на национальном и международном уровне [Beque et al., 2017; Burr et al., 2019; Wännström, 2009]. В России, где вопросы психологической безопасности работников пока не вошли в актуальную «повестку» государственной и корпоративной политики в сфере охраны труда, изучение психосоциальных рисков с позиции оценки качества трудовой жизни является сравнительно новым направлением. В последние годы появился ряд социологических публикаций, посвященных проблемам рабочего стресса в отдельных профессиях — в основном связанных с постоянной коммуникацией с людьми (преподаватели вузов, учителя, социальные работники и пр.) [Давыдова, Козьмина, 2014; Абрамов, Груздев, Терентьев, 2019; Константиновский, Пинская, Звягинцев, 2019; Смолева, 2020]. Гораздо реже в фокусе внимания исследователей оказываются представители других профессий — IT-специалисты [Козина, Серёжкина, 2019], банковские служащие [Качановецкая, 2015].

В данной работе мы обращаемся к обоснованию и оценке факторов организационного характера, отвечающих за эмоциональное и социально-психологическое благополучие современных работников, применительно к анализу качества трудовой жизни российских профессионалов.

Специалисты высокой квалификации (профессионалы) благодаря своим знаниям и умениям более устойчивы к рискам прекаризации и по целому ряду показателей качества трудовой жизни (возможности профессиональной самореализации, содержательно интересная работа и др.) находятся в относительно привилегированном положении [Тихонова, 2020; Балабанова, 2016; Соболева, Чадова, 2013]. В то же время «ценой» этих преимуществ могут стать эмоционально-психологические перегрузки, обусловленные интенсификацией производственных процессов, усилением межличностной напряженности на работе, вызванной высокой конкуренцией за «хорошие» рабочие места и пр. [Балабанова, 2016]. Косвенным подтверждением этому служат данные социальной статистики, согласно которым сегодня каждый четвертый российский профессионал испытывает постоянное напряжение и стресс в течение всего или большей части рабочего времени. Среди укрупненных категорий, занятых в экономике (без привязки к профессии), специалисты высшего уровня квалификации наряду с руководителями и рабочими по обслуживанию установок и машин образуют группу риска труда с повышенной психологической нагрузкой¹.

Эмпирическую базу работы составили данные опроса специалистов российских бизнес-организаций². В выборочную совокупность вошли специалисты с высшим образованием, не занимающие руководящих должностей (не более двух подчиненных) и представляющие четыре группы: 1) специалисты в области техники:

¹ Росстат: Комплексное наблюдение условий жизни населения — 2018. URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/KOUZ18/index.html (дата обращения: 20.06.2021).

² Опрос проводился в сентябре-ноябре 2018 г. в рамках программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ (исследовательский проект «От индустриального к постиндустриальному труду — основные типы трудового поведения российских работников: факторы формирования, проблемы, противоречия»).

инженеры и техники высшей квалификации (условно обозначим их «ИТР»), 2) специалисты по информационным и коммуникационным технологиям: разработчики, администраторы баз данных и т. д. («IT-специалисты»), 3) специалисты в сфере финансовой деятельности: бухгалтеры, финансовые аналитики, консультанты, оценщики («бухгалтеры»), 4) специалисты в области администрирования, связи с общественностью, сбыта и маркетинга продукции и услуг («менеджеры»).

Опрос проводился во всех административных округах (за исключением Крыма), общий объем выборки составил 1110 человек. Для отбора респондентов была сформирована квотная выборка, где размер квот определялся с учетом численности занятых в указанных профессиональных группах в десяти ключевых секторах экономики. В соответствии с квотами наибольшее количество респондентов на момент опроса были заняты на предприятиях обрабатывающей промышленности (18%), в оптовой и розничной торговле (15%), в строительстве (14%), на предприятиях транспорта и связи (12%). Доля респондентов, работающих на предприятиях с численностью персонала до 100 чел., составила 60%, на средних предприятиях (от 100 до 500 чел.) — 27%, на крупных предприятиях (более 500 человек) — 13%. Среди респондентов 45% женщин и 55% мужчин. Средний возраст опрошенных специалистов — 38 лет, средний стаж работы по специальности — 10 лет, средний стаж работы в организации — 6 лет.

Статья организована следующим образом. Вначале мы характеризуем условия работы российских профессионалов, базируясь на традиционных показателях, используемых в диагностике качества трудовой жизни. Далее приводим обоснование системы индикаторов, позволяющих оценить степень психосоциальных рисков, и рассматриваем их соотношение в плане значимости для работников.

Качество трудовой жизни: характеристики рабочих мест и удовлетворенность работой

Анализ организационных условий, определяющих качество трудовой жизни, опирается на объективные параметры и субъективные оценки трудовой ситуации. Объективные параметры (тип трудового контракта, продолжительность рабочего времени, порядок и формы оплаты труда, наличие социальных гарантий и льгот) предполагают соотнесение фактического положения дел с существующими стандартами, которые во многом заданы представлениями о социальной защищенности в сфере труда, присущими государству благосостояния в индустриальную эпоху.

Один из основных квалифицирующих признаков защищенного труда — постоянный (бессрочный) трудовой договор. В нашей выборке данный тип контракта является преобладающим: на условиях бессрочного договора заняты 77% респондентов, еще около 17% имеют контракты на фиксированный, чаще всего 3—5-летний срок (см. табл. 1). Длительные контракты помимо относительной надежности рабочего места обеспечивают сотрудникам базовые, законодательно установленные гарантии и компенсации (ежегодный оплачиваемый отпуск и пр.).

Важным источником социальных благ являются также льготы и выплаты социального характера, предоставляемые компанией за счет собственных средств. О наличии каких-либо дополнительных социальных услуг в своей организации

сообщили 53% респондентов. Чаще всего встречается оплата мобильной связи и корпоративное медицинское страхование (25% и 22%), компенсация транспортных расходов (15%) и обеспечение питанием на работе (11%). Объем услуг варьируется в зависимости от размера компании: чем больше компания, тем «толще» социальный пакет.

Защищенность дохода определяется размером, формой и порядком оплаты труда. Ключевым индикатором выступает фактический размер заработка: в структуре трудовых предпочтений россиян этот параметр работы лидирует с двойным отрывом от других характеристик [Козина, 2020]. По нашему массиву среднемесячный размер трудового дохода соответствует аналогичному показателю по РФ за тот же период³. По профессиональным группам наблюдаются существенные различия: выше всех оплачивается труд IT-специалистов, ниже всех — труд условных «бухгалтеров». Другим важным индикатором защищенности в оценке оплаты труда является устойчивость трудового дохода, которая характеризуется соотношением постоянной (гарантированной, базовой) и переменной (компенсационные и стимулирующие выплаты) части в структуре заработной платы. Здесь данные опроса показывают вполне благополучную картину: доля переменной части не превышает 12%—18%. Негативным моментом можно считать частичное сохранение практик теневого дохода (за последние шесть месяцев, предшествующих опросу, примерно каждый пятый получал часть зарплаты «в конверте»), однако на долю «серой» части заработка приходится в среднем только 6%.

Рабочее время большинства опрошенных специалистов всех категорий укладывается во временной интервал 40—42 часов в неделю. Доля занятых с чрезмерной продолжительностью (более 45 часов) составляет 19%, и это практически единственный показатель, по которому наблюдаются значимые гендерные различия: мужчины перерабатывают чаще, чем женщины (23% против 15%). Однако следует учитывать, что под рабочим временем подразумевается время пребывания на рабочем месте. Чтобы оценить совокупный объем сверхнормативной занятости, необходимо привлечь также информацию о работе, перетекающей за пределы цехов и офисов, и об этом речь пойдет дальше.

Субъективное восприятие трудовой ситуации традиционно измеряется через показатель удовлетворенности работой и ее отдельными аспектами. По сумме ответов «удовлетворен» и «вполне удовлетворен» доля позитивно оценивающих разные стороны своей работы колеблется от 55% до 83%. Наибольшую степень удовлетворенности опрошенные специалисты демонстрируют в отношении содержания своего труда (83%) и этим существенно отличаются от работающих граждан в целом, среди которых соответствующий показатель составляет 70%, занимая только пятое место среди оцениваемых параметров работы [Козина, 2020]. Примерно так же высоко оцениваются сложившиеся межличностные отношения на работе. Далее по убывающей следуют такие базовые характеристики трудовой ситуации, как режим работы, комфортность и надежность рабочего места. Этими аспектами работы удовлетворены 72%—77% респондентов. Относительно невысоко оцениваются те аспекты трудовой ситуации, которые можно объединить ка-

³ Рассчитано по: Росстат. Средняя начисленная заработная плата работников по категориям персонала и видам экономической деятельности. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/60671> (дата обращения: 20.06.2021).

тегорией «возможности» (проявления самостоятельности и инициативы, обучения и повышения квалификации, профессионального роста). В наименьшей степени респонденты удовлетворены зарплатой и трудовой нагрузкой (объемом и темпом работы). Последнее, соответственно ограничивает возможность иметь достаточно свободного времени для жизни и семьи — это самый низкий показатель.

Можно было бы оптимистично утверждать, что образованные и квалифицированные работники, каковыми являются наши респонденты, обладают рабочими местами достаточно высокого качества, близкого к одобряемому стандарту, а также в целом довольны своей работой. Между тем данные опроса фиксируют наличие серьезных проблем, связанных с психологической безопасностью. Каждый третий опрошенный специалист — вне зависимости от профессии — признает, что его работа сопряжена с большим психическим напряжением, а каждый второй отмечает усиление психологической нагрузки на работе за последние два года. Это свидетельствует о том, что ряд организационных условий содержит достаточно высокие психосоциальные риски для сотрудников.

Таблица 1. Характеристики рабочих мест и удовлетворенность работой

	В целом по выборке	ИТР	Бухгалтеры	Менеджеры	IT-специалисты
<i>Тип оформления трудовых отношений</i>					
Заняты на условиях бессрочного договора, %	77,1	79,0	73,0	75,6	79,0
Заняты на условиях временного контракта, %	16,8	17,0	18,5	16,8	13,3
Заняты на других условиях (гражданско-правовой договор, договор с индивидуальным предпринимателем, по устной договоренности), %	6,1	4,0	8,5	7,6	7,7
<i>Рабочее время (за последнюю полную рабочую неделю)</i>					
До 40 часов в неделю, %	70,5	71,2	71,1	67,6	70,9
41—45 часов в неделю, %	10,5	9,4	10,3	10,6	14,2
Более 45 часов в неделю, %	19,0	19,4	18,6	21,8	14,9
<i>Оплата труда (за последние 6 месяцев)</i>					
Доля тех, кто целиком или частично получал зарплату «в конверте», %	18	19	17	14	21
Переменная часть зарплаты, %	16	18	14	16	12
Среднемесячный заработок, руб.	34694	36143	29892	32259	40895
<i>Удовлетворенность работой (среднее по пятибалльной шкале)</i>					
Содержание работы	4,13	4,12	4,09	4,09	4,30
Отношения с коллегами, руководителем	4,09	4,10	4,09	4,01	4,10
Режим работы, рабочий график	4,06	4,01	4,17	4,01	4,13
Условия труда, комфортность рабочего места	4,03	3,97	4,11	3,99	4,14
Надежность рабочего места	3,97	3,98	4,00	3,95	3,89

	В целом по выборке	ИТР	Бухгалтеры	Менеджеры	IT-специалисты
Возможности проявить самостоятельность, инициативу	3,82	3,84	3,83	3,80	3,75
Возможности обучения, профессионального развития	3,76	3,77	3,77	3,68	3,82
Объем и темп работы	3,75	3,76	3,75	3,71	3,73
Уровень зарплаты	3,68	3,70	3,74	3,57	3,66
Возможность иметь достаточно свободного времени	3,62	3,60	3,66	3,61	3,60

Оценка психосоциальных рисков организационной среды

Основные подходы к оценке психосоциальных рисков определяются спецификой тех предметных областей, в рамках которых проводятся исследования. В психологии труда акцент чаще делается на индивидуальных ресурсах и психологических особенностях реагирования на неблагоприятные факторы организационной среды. Социологи фокусируются на анализе непосредственно средовых условий (выделении и ранжировании потенциально небезопасных для психологического здоровья факторов), рассматривая их воздействие на работников сквозь призму не индивидуальных, а организационных ресурсов. Несмотря на различие подходов, в настоящее время в экспертном сообществе существует относительное единство мнений о характере психосоциальных рисков, хотя исследователи сходятся в том, что конкретное наполнение этой категории нельзя считать окончательным, поскольку новые формы труда и изменения производственной среды порождают все новые опасные факторы.

Анализ состояния исследований в данной области позволяет выделить пять основных групп организационных факторов, представленных в большинстве предлагаемых измерительных схем: стабильность трудовой ситуации, интенсивность труда, автономия на рабочем месте, ценностный баланс, взаимоотношения на работе. В ряде случаев, если это обусловлено спецификой профессии, принято выделять дополнительные группы факторов, например, характеризующих физические аспекты безопасности или эмоциональные риски, в значительной степени свойственные профессиям, предполагающим постоянное общение с людьми [Muntaner et al., 2006]. В данной работе мы добавляем факторы, связанные с содержанием труда, в частности, со степенью рутинизации производственных функций, монотонностью, повторяющимися действиями на работе, что, хотя и не является в прямом смысле характеристикой организационной среды, применительно к работникам интеллектуального труда нередко выделяется в качестве отдельного фактора риска.

Стабильность трудовой ситуации считается одним из главных условий обеспечения психологической безопасности сотрудников. Источником риска здесь выступает состояние неопределенности, неуверенности в будущем (угроза потери работы). Помимо отсутствия гарантий занятости это состояние может быть вызвано частыми изменениями трудовых обязанностей и условий труда, что вынуждает сотрудников постоянно адаптироваться к новым «правилам игры», порождая ощущение непредсказуемого, неконтролируемого развития событий

[Kossek, Kalliath, Kalliath, 2012]. В определении степени психосоциальных рисков показатель изменчивости рабочей ситуации чрезвычайно важен — свидетельством этого являются результаты исследований в компании Франс Телеком, где частые организационные изменения были признаны основной причиной стресса, повлекшего за собой серию самоубийств сотрудников [Servant, 2013].

Интенсивность труда в качестве фактора риска традиционно трактуется как требование рабочей среды, превышающее ресурсы работника. Здесь содержится прямая отсылка к трудам по оценке стрессовых условий на работе [Karasek, 1979; Siegrist et al., 2004]. Интенсивность труда измеряется с помощью как количественных (продолжительность рабочего времени), так и качественных показателей, таких как субъективная оценка объемов, сроков и темпов труда [Gollac, Bodier, 2011; Barney, Elias, 2010; Giauque, Anderfuhren-Biget, Varone, 2018]. В данной группе индикаторов мы аккумулируем переменные, фиксирующие чувство усталости, эмоционального напряжения, связанного с работой, оценку реалистичности дедлайнов, наличие сверхурочной работы и степень влияния трудовой нагрузки на личную жизнь и семейные обязанности.

Автономия, или «свобода принятия решений» — в терминах Р. Карасека, обычно рассматривается в связке с интенсивностью труда. Предполагается, что психологические риски возникают при высокой интенсивности и низкой степени автономии, в то время как возможности контроля условий своей работы могут частично компенсировать повышенную трудовую нагрузку [Karasek, 1979]. В качестве индикаторов здесь выступают оценка степени самостоятельности в реализации производственных заданий, контроля со стороны руководства за их выполнением, включенность в процесс принятия решений относительно организации рабочего процесса, своего и на уровне подразделения.

Взаимоотношения на работе — параметр, который традиционно присутствует в оценке условий трудовой жизни. Психосоциальные риски в данном случае детерминированы процессами взаимодействия и общения на работе и определяются степенью поддержки со стороны коллег в профессиональном и в эмоциональном плане, стилем руководства и пр. [Saint-Hilaire, 2008; Gollac, Bodier, 2011]. При идентификации состояния межличностных отношений мы акцентировали внимание на взаимодействии в системе «руководитель — подчиненный» как на самом уязвимом аспекте внутриорганизационной коммуникации [Балабанова, Боровик, Деминская, 2018]. В число индикаторов вошли оценки справедливости в распределении заданий, поощрениях и наказаниях, частота проявления деструктивного поведения со стороны руководства (игнорирование достижений, нарушение обещаний, грубость, публичное унижение и пр.).

Ценностный баланс является относительно новой категорией в диагностике рабочей ситуации, отражающей смысл и моральные основания труда. С позиции психосоциальных рисков фиксируется наличие противоречий между требованиями организационной среды (административные указания, корпоративные ценности и пр.) и личными профессиональными и нравственными нормами работника [Vézina et al., 2008; Gollac, Bodier, 2011]. К примеру, руководство загружает сотрудников бесполезной в глазах ее носителей работой или в целях экономии намеренно снижает качество продукта/услуги, тем самым вынуждая

делать менее качественную работу. Маркерами ценностного баланса выступает оценка социальной значимости собственного труда, степень использования трудового потенциала (соответствие производственных задач уровню знаний и квалификации, частота выполнения работы, не входящей в прямые должностные обязанности), а также степень лояльности организации и приверженности корпоративным ценностям.

Содержание труда оценивается на основе соотношения в работе «творчества» и «рутины». Рутинная работа далеко не всегда повышает вероятность возникновения негативных психологических состояний, однако считается, что для профессионалов, как правило, воспринимающих свою профессию в качестве экспертной и творческой, длительное выполнение однообразной работы способно вызывать эффект ролевой недогрузки, что грозит быстрым эмоциональным выгоранием и стрессом [Karasek et al., 1981]. В оценке факторов риска, связанных с содержанием труда, индикаторами являются интерес к работе, оценка его творческой составляющей и степени рутинизации производственных функций.

Для комплексного представления ситуации индикаторы с высоким уровнем внутренней согласованности по каждой группе факторов были сведены в индексы путем расчета средних значений. Всего в анализ вошли 32 переменные, характеризующие субъективное восприятие различных аспектов работы (выражение степени согласия с утверждениями или оценка частоты совершения определенных действий). Число исходных переменных, входящих в индексы, варьировалось от 4 (при измерении стабильности и ценностного баланса) до 7 (при измерении интенсивности труда). Шкалы были нормированы, каждая из них изменялась от -1 до 1 , где максимально отрицательное значение фиксировало высокую степень рисков, а максимально положительное значение — их отсутствие.

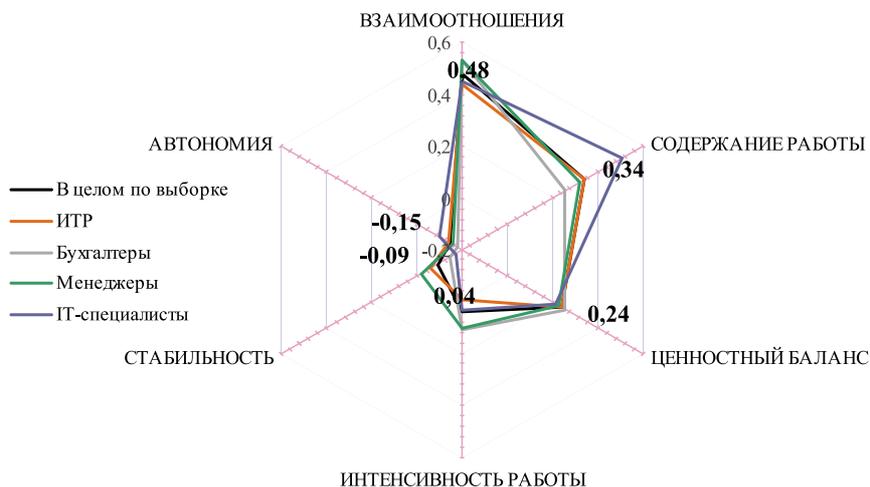


Рис. 1. Профиль психосоциальных рисков

Результаты измерения, представленные на рисунке 1, демонстрируют две выраженные группы параметров. Наименьшие риски содержат социальные аспекты

работы, такие как взаимоотношения на работе (степень риска здесь минимальна), содержание труда и ценностный баланс. В то же время характеристики трудовой ситуации, напрямую связанные с организацией и управлением трудовыми процессами: автономия, стабильность (индексы принимают отрицательное значение) и интенсивность труда (значение индекса близко к критическому), — требуют более пристального внимания.

По обобщенным характеристикам, которые представляют собой индексы, существенных различий по профессиям не наблюдается. Исключение составляет группа IT-специалистов, в которой значение индекса содержания труда наиболее высокое, что объясняется спецификой работы, где творческая составляющая легко реализуется. По другим параметрам результаты схожи, что говорит о консистентности данных и позволяет анализировать картину соотношения имеющихся рисков и их значимости в целом для всех респондентов.

Организационные условия как требования и ресурсы

Корреляционный анализ демонстрирует слабую положительную связь степени выраженности психосоциальных рисков с соответствующими параметрами удовлетворенности работой: значения коэффициентов находятся в интервале от 0,2 до 0,4 (при значимости 0,01). С одной стороны, такая рассогласованность в оценках может объясняться сложной природой самого концепта удовлетворенности работой, отражающего как степень субъективного благополучия, так и уровень притязаний, который может быть обусловлен различными причинами, что выводит анализ за пределы сферы действий организации. С другой стороны, это может определяться спецификой взаимодействия организации и работника. Поскольку наши данные не позволяют судить о степени влияния внешних факторов на восприятие работниками тех или иных психосоциальных рисков, мы рассматриваем их как внутрисистемные, обусловленные организацией рабочих процессов и обстановкой на работе. В качестве аналитической рамки выступает модель требований-ресурсов (JD-R model) А. Бэккера и Е. Демерути, согласно которой предполагается, что одни характеристики рабочего процесса могут выступать как повышенные организационные требования, другие — как ресурсы, предоставляемые организацией и позволяющие противостоять этим требованиям, то есть играть роль «буфера» для преодоления воздействия неблагоприятных факторов. Ключевая идея авторов состоит в том, что даже при высоких требованиях рабочей среды (физических, ментальных, эмоциональных и пр.) необязательно будет наблюдаться негативный эффект. Если доля значимых организационных ресурсов высока, то влияние негативных факторов будет снижено, к таким ресурсам авторы относят: автономию, социальную поддержку, обратную связь и др. [Bakker, Demerouti, 2007]. В то же время модель «работает» со спецификой профессии, предполагая, что в разных случаях одни и те же характеристики могут выступать и как требования, и как ресурсы. Например, сложные задачи могут профессионально мотивировать одних, но играть роль повышенных требований для других [Bakker, Demerouti, 2017]. Добавим, что это же будет верно для различных социокультурных контекстов: в зависимости от особенностей трудовой культуры и ценностных приоритетов одни и те же характеристики работы будут выполнять разную роль.

В рамках данной объяснительной модели и в соответствии с полученными результатами взаимоотношения на работе, содержание труда и ценностный баланс выступают в качестве ресурсов для ответа на требования организационной среды, связанные с низкой автономией, повышенной интенсивностью труда и нестабильностью рабочей ситуации. Однако для того, чтобы более отчетливо представить общую ситуацию, важно установить, какие именно параметры рабочей среды (компоненты индексов) формируют зону риска, а какие выступают в качестве социальных амортизаторов.

Неопределенность, несвобода и перегрузки как факторы риска

Низкое значение индекса стабильности определяется в основном за счет того, что трудовые обязанности подвержены частым изменениям. Две трети респондентов отмечают, что в их работе постоянно появляются новые требования. По имеющимся данным сложно судить о степени глубины и значимости для них этих изменений, но понятно, что частые порывы руководства разнообразить деятельность и менять подходы повышают градус напряжения и раздражения, заставляя сотрудников быть постоянно в напряжении, в готовности к очередным поправкам, новым правилам и инструкциям. Очевидно, что трудовая жизнь в режиме частых изменений становится приметой времени, и здесь важно, насколько безболезненны эти процессы для сотрудников. Риск возникновения негативных психологических состояний повышается, если работники отстранены от участия в принятии решений и изменения не сопровождаются объяснениями и предварительным информированием. Ключевым индикатором положения дел здесь был вопрос «Обсуждались ли предварительно изменения, нововведения, касающиеся вашей работы, подразделения, в котором вы работаете?», на который только треть респондентов ответили утвердительно. Этот риск стоит воспринимать как реальный, поскольку практики коллективного обсуждения и учета мнения сотрудников, видимо, не являются сильной стороной менеджмента российских компаний.

Относительно стабильности рабочего места (второй составляющей данного индекса) ситуация не выглядит критичной: доля пессимистически настроенных работников, ощущающих реальную угрозу потери работы, составила 18%. Напомним, что большинство рабочих мест защищено постоянным контрактом. Это, конечно, не дает гарантии, что работодатель при необходимости не найдет обходные пути для увольнения сотрудника, но тем не менее позволяет чувствовать себя более уверенно в отношении перспектив сохранения своей рабочей позиции.

Значение индекса по оси интенсивности труда (0,04) хотя и не принимает отрицательного значения, но довольно близко к нему. В данный индекс заложено субъективное восприятие соотношения имеющегося времени и сложности, объема работы. Необходимость выполнять большой объем работы в условиях жестких дедлайнов повышает риск возникновения стресса и снижения общей эффективности работы, то есть серьезный дисбаланс этих параметров приводит к негативным последствиям как для работника, так и для организации. Основной вклад в низкое значение индекса вносит распространенность практик перера-

боток. Две трети респондентов отметили, что вынуждены трудиться сверхурочно (задерживаться на работе сверх положенного времени, работать в выходные дни, брать работу на дом). Сверхурочная работа не всегда иницируется непосредственным распоряжением начальства и может быть инициативой самих работников (среди респондентов таких примерно треть), однако это означает, что объем и сложность работы велики и работник не справляется с ней в фиксированное рабочее время. Почти половина (45 %) специалистов признают, что вынуждены участвовать в «непрекращающейся гонке со временем». Это очевидным образом негативно отражается на балансе жизни и работы. Примерно треть опрошенных (37 %) утверждают, что работа не оставляет времени на личные интересы, каждому пятому работа не позволяет уделять достаточно внимания своей семье. Обратная ситуация (когда личные проблемы мешают работе) отмечается гораздо реже, в 12 %—17 % случаев. Данные опроса фиксируют также тенденции роста интенсивности труда — по меньшей мере в глазах сотрудников: среди значимых изменений в работе, происходящих за последние два года, 60 % респондентов отметили повышение объемов и сложности работы. Следствием повышенной нагрузки является чувство постоянной усталости, которым, по признанию каждого второго, сопровождается их работа, а каждый четвертый в конце рабочего дня ощущает себя «полностью обессиленным». Если такая значительная часть сотрудников заявляет о существенной перегрузке, это должно стать для менеджмента компаний сигналом к пересмотру рабочих процессов и более внимательному анализу ситуации.

Важным элементом диагностики трудовой жизни, приобретающим в контексте психосоциальных рисков дополнительное значение фактора, способного усилить или частично компенсировать негативное действие других организационных факторов, является категория автономии. В нашем случае данный индекс принимает максимально отрицательное значение, то есть автономия не только не обладает силой «буфера», но и указывает на наличие серьезных рисков. Наибольший вклад в низкое значение индекса вносят ответы на вопросы, связанные с возможностями участия в принятии решений. Более 70 % опрошенных отметили, что процесс разработки и принятия решений осуществляется руководителем единолично, максимум в этом участвует узкий круг подчиненных. Только около трети сотрудников заявляют о возможности высказывать предложения и проявлять инициативу относительно работы подразделения и своей собственной работы. В отношении оценки самостоятельности на рабочем месте складывается неоднозначная картина. Половина респондентов согласилась с утверждением «Мне предоставлена значительная свобода в определении того, как выполнять свою работу». Одновременно 60 % опрошенных указали на то, что выполнение работы сопровождается постоянным строгим контролем, то есть предоставляемая свобода может быть скорее формальной, реальная автономия в выполнении задач будет ниже заявленной. Более благоприятная ситуация фиксируется лишь в группе IT-специалистов: 62 % из них считают себя вполне самостоятельными в определении того, как выполнять свою работу, а о наличии постоянного контроля они говорят в два раза реже остальных респондентов (33 %).

Межличностные отношения и содержание труда как социальные амортизаторы рисков

Наиболее «сильным» ресурсом выступают отношения на работе. Значение индекса указывает на то, что риски относительно межличностной коммуникации минимальны. Благоприятная атмосфера в коллективе традиционно трактуется как одно из основных условий психологической безопасности сотрудников и обеспечивается в большей степени поддержкой со стороны коллег, в меньшей степени, но все же значительно, со стороны руководства. Так, 60 % респондентов выразили согласие с суждением «Если у кого-то что-то не выходит на работе, ему всегда приходят на помощь товарищи, дадут совет, объяснят», и около 50 % отметили поддержку со стороны руководителя. Случаи проявления грубости, несправедливого отношения, открытой неприязни, обвинений в некомпетентности зафиксированы только у 6 %—14 % опрошенных. Важно уточнить, что здесь оценивались непосредственные руководители, с которыми чаще устанавливаются более равные и во многом персонифицированные отношения.

Другим важным ресурсом является содержательно интересная работа. Содержание труда для высококвалифицированных специалистов имеет особую значимость: эта основа их профессиональной идентичности. Несмотря на достаточно высокую степень рутинизации трудовых функций (43 % респондентов охарактеризовали свою работу как состоящую из «однообразных, повторяющихся заданий»), большинство опрошенных находят свою работу интересной (84 %) и творческой (64 %), то есть само по себе наличие рутины не может однозначно свидетельствовать о серьезных рисках.

В оценке параметров работы, входящих в индекс «ценностный баланс», собственная работа также предстает как социально значимая: 62 % специалистов высоко оценили свой труд, согласившись с суждением «Я горжусь той работой, которую я делаю». Такое восприятие работы создает надежные предпосылки для идентификации работника с организацией, в которой она выполняется. Маркером высокой степени организационной лояльности является субъективное восприятие сопричастности компании, ее успехам и проблемам: больше половины респондентов (55 %) согласились с утверждением «Я воспринимаю проблемы компании, как свои собственные», то есть на ценностном уровне сотрудники принимают стратегию и культуру компании.

Результаты исследования дают основания полагать, что в создании сбалансированной рабочей среды в российских организациях важную роль играют социальные аспекты работы. Это позволяет «буферизовать» негативно выраженные характеристики и, как следствие, формирует достаточно высокий уровень субъективного благополучия. В то же время ряд условий, связанных с низким уровнем автономии на рабочих местах, повышенной трудовой нагрузкой, ограниченными возможностями участия в принятии решений, отсутствием обратной связи при введении новых организационных правил и пр., потенциально приводит к снижению качества жизни сотрудников и эффективности их работы. Эти аспекты трудовой ситуации нуждаются в более пристальном внимании, поскольку оказываются основным источником организационных требований, для осуществления которых работники могут не найти необходимых ресурсов.

Заключение

Распространение работы, сопряженной с высокой психологической нагрузкой, признается сегодня одной из ключевых проблем сферы труда, что в числе прочего влечет за собой пересмотр тех показателей, по которым характеризуется производственная ситуация. Традиционных методик измерения качества трудовой жизни может быть недостаточно для комплексной диагностики трудовой ситуации, и концептуальное включение в них оценки психосоциальных рисков на работе становится насущной необходимостью.

Примеры зарубежных стран демонстрируют важность своевременной диагностики и корректировки «красных зон» для снижения уровня психосоциальных рисков, которые могут «взорваться» в самый неподходящий момент. Физическое и психологическое здоровье перестает быть предметом исключительно индивидуальной заботы и, поскольку подвергается значительному влиянию со стороны рабочего пространства, переходит в обязанности работодателя. В ряде стран требования к работодателям проводить оценку психосоциальных рисков закреплены законодательно [ILO, 2016]. Инструменты диагностики рисков разрабатываются как на международном уровне [EU-OSHA, 2019], так и в рамках национальных программ, например в Великобритании [HSE, 2007]. Кроме опросных методик, данные программы предполагают использование объективной информации о состоянии сотрудников (отсутствие на работе по причине болезни, текучесть персонала и пр.), а также содержат перечень рекомендуемых мер для корректировки организационной ситуации в целом и адресной помощи сотрудникам [Серёжкина, 2019].

В контексте обсуждения методик измерения психосоциальных рисков открытым остается вопрос об их оптимальном уровне и допустимых границах. Реакции на неблагоприятные факторы организационной среды обусловлены сложным переплетением социальных норм, трудовой этики, спецификой представлений об успехе, работе и отдыхе. К примеру, если практики переработок нормализуются и воспринимаются как часть трудовых обязанностей, работники будут более адаптивны к неблагоприятным условиям рабочей среды, поскольку длительное время эти условия существуют для них как близкие к норме [Козина, Серёжкина, 2019]. С точки зрения критически настроенных исследователей, в рамках сложившейся универсалистской традиции игнорируются как специфика социальной среды (профессиональной, социокультурной), так и появление новых общих зон уязвимости работников, требующих специальных методов выявления и мер предупреждения [Buscatto, Lorient, Weller, 2008]. Отсюда следует вывод о необходимости учитывать актуальные средовые характеристики в программах измерения качества трудовой жизни и противодействия профессиональному выгоранию и стрессу. Разделяя эту позицию, мы видим перспективным направлением дальнейшего анализа развитие и уточнение предложенного инструментария с учетом профессиональной и организационной специфики, что позволит получить более объемную картину допустимых границ психосоциальных рисков и возможностей управления ими и при этом сохранить баланс производительности труда и благополучия работников.

Список литературы (References)

- Абрамов Р.Н., Груздев И.А., Терентьев Е.А. Баланс работы и личной жизни и источники стресса научно-педагогических работников российских исследовательских университетов // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 8—26. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.02>.
- Abramov R. N., Gruzdev I. A., Terentiev E. A. (2019) Work-life Balance and Sources of Stress for the Academic Staff in Russian Research Universities. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 8—26. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.02>. (In Russ.)
- Балабанова Е. С. Качество трудовой жизни работников российских бизнес-организаций: аккумулярование или компенсация неравенств? // XVI Апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества: в 4 кн. / отв. ред.: Е. Г. Ясин. Кн. 1. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2016. С. 397—405.
- Balabanova E. S. (2016) The Working Life Quality of Russian Business Organizations Workers: Accumulating or Compensating for Inequalities? In: E. G. Yasin (ed.) *XVI April International Scientific Conference on the Problems of Economic and Social Development*. Vol. 1. Moscow: HSE Publishing House. P. 397—405. (In Russ.)
- Балабанова Е. С., Боровик М. Э., Деминская В. Э. «Враждебное» поведение руководителя: проявления, предпосылки и последствия // Российский журнал менеджмента. 2018. Т. 16. № 3. С. 309—336. <https://doi.org/10.21638/spbu18.2018.301>.
- Balabanova E. S., Borovik M. E., Deminskaya V. E. (2018) Abusive Supervision: Manifestations, Antecedents, and Consequences. *Russian Management Journal*. Vol. 16. No. 3. P. 309—336. <https://doi.org/10.21638/spbu18.2018.301>. (In Russ.)
- Давыдова И. А., Козьмина Я. Я. Профессиональный стресс и удовлетворенность работой преподавателей российских вузов // Вопросы образования. 2014. № 4. С. 169—183. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2014-4-169-183>.
- Davydova I., Kozmina Y. (2014) Occupational Stress and Job Satisfaction among Professors of Russian Higher Educational Institutions. *Voprosy obrazovaniya/Educational Studies Moscow*. No. 4. P. 169—183. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2014-4-169-183>. (In Russ.)
- Качановецкая Н. И. Стресс-факторы производственной среды в деятельности банковских служащих // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Экология и безопасность жизнедеятельности. 2015. № 2. С. 94—99.
- Kachanovetskaya N. I. (2015) Stress Factors of the Production Environment in Activity of Bank Employees. *RUDN Journal of Ecology and Life Safety*. No. 2. P. 94—99. (In Russ.)
- Козина И. М., Серёжкина Е. В. Производственные факторы стресса в работе российских и французских IT-специалистов // Социологические исследования. 2019. № 5. С. 26—35. <https://doi.org/10.31857/S013216250004950-8>.
- Kozina I. M., Serezhkina E. V. (2019) Stressful Characteristics of Work of Russian and French Software Developers. *Sociological Studies*. No. 5. P. 26—35. <https://doi.org/10.31857/S013216250004950-8>. (In Russ.)

Козина И. М. Человек на работе: мир труда в оценках россиян // Социодиггер. 2020. Том 1. Вып. 1: Труд и занятость. С. 5—15.

Kozina I. M. (2020) A Person at Work: World of Work According to Russians. *Sociodigger*. Vol. 1. No.1. P. 5—15. (In Russ.)

Константиновский Д. Л., Пинская М. А., Звягинцев Р. С. Профессиональное самочувствие учителей: от энтузиазма до выгорания // Социологические исследования. 2019. № 5. С. 14—25. <https://doi.org/10.31857/S013216250004949-6>.

Konstantinovskiy D. L., Pinskaya M. A., Zviagintsev R. S. (2019) Professional Health of Teachers: From Enthusiasm to Burnout. *Sociological Studies*. No 5. P. 14—25. <https://doi.org/10.31857/S013216250004949-6>. (In Russ.)

Смолева Е. О. Социальная адаптация, социальный капитал и здоровье населения Вологодской области // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 4. С. 136—161. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.4.983>.

Smoleva E. O. (2020) Social Adaptation, Social Capital and Population Health in the Vologda region. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 4. P. 136—161. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.4.983>. (In Russ.)

Серёжкина Е. В. Управление стрессом на рабочем месте: организационный подход // Российский журнал менеджмента. 2019. Т. 17. № 2. С. 233—250. <https://doi.org/10.21638/spbu18.2019.205>.

Serezhkina E. V. (2019) Managing Workplace Stress: Organizational Approach. *Russian Management Journal*. Vol. 17. No. 2. P. 233—250. <https://doi.org/10.21638/spbu18.2019.205>. (In Russ.)

Соболева И., Чадова Т. Социально-экономическая защищенность населения: ключевые аспекты и тенденции изменения // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2013. № 6. С. 70—91.

Soboleva I., Chadova T. (2013) Socio-economic Security of the Population: Key Aspects and Trends of Change. *The Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*. No. 6. P. 70—91. (In Russ.)

Тихонова Н. Е. Российские профессионалы: специфика рабочих мест и человеческого потенциала // Социологические исследования. 2020. № 10. С. 71—83. <https://doi.org/10.31857/S013216250010300-3>.

Tikhonova N. Ye. (2020) Russian Professionals: Specifics of Jobs and of Human Potential. *Sociological Studies*. No. 10. P. 71—83. <https://doi.org/10.31857/S013216250010300-3>. (In Russ.)

Bakker A., Demerouti E. (2007) The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*. No. 3. P. 309—328.

Bakker A., Demerouti E. (2017) Job Demands — Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*. No. 3. P. 273—285.

Barney C., Elias S. (2010) Flex-Time as a Moderator of the Job Stress-Work Motivation Relationship. A Three-Nation Investigation. *Personnel Review*. Vol. 39. No. 4. P. 487—502.

Beque M., Mauroux A., Baradji E., Dennevault C. (2017) Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux? DARES Résultats. N°082.

Burr H., Berthelsen H., Moncada S., Nübling M., Dupret E., Demiral Y., Oudyk J., Kristensen T., Lorens C., Navarro A., Lincke H.-J., Bocéréan C., Sahan C, Smith P, Pohrt A. (2019) The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work*. Vol. 10. No. 4. P. 482—503.

Buscatto M., Lorient M., Weller J.-M. (eds.) (2008) Au-delà du stress au travail, Une sociologie des agents publics au contact des usagers. Toulouse: Erès.

EU-OSHA (2019). Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3). European Agency for Safety and Health at Work: Bilbao.

Giauque D., Anderfuhren-Biget S., Varone F. (2019) Stress and Turnover Intentions in International Organizations: Social Support and Work—Life Balance as Resources. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 30. No. 5. P. 879—901.

Gogoleva A., Sorokin P., Efendiev A. (2017) Research Into Quality of Work Life in Organizational Studies: Problems and Perspectives. *Society and Economy*. Vol.39. No. 4. P. 597—616.

Gollac M., Bodier M. (2011) Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser: Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail. Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Avril. URL: http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf (accessed: 12.02.2021).

HSE: Health and Safety Executive. (2007) Managing the Causes of Work-related Stress. A Step-by-step Approach Using the Management Standards. URL: <https://safetyresourcesblog.files.wordpress.com/2014/10/managing-the-causes-of-work-related-stress-a-step-by-step-approach-using-management-standards.pdf> (accessed: 04.04.2021)

ILO (2012) Decent Work Indicators: Concepts and Definitions. ILO manual. First ed. Geneva: International Labour Office.

ILO (2016) Workplace Stress: A Collective Challenge. Geneva: International Labour Office.

Karasek R. (1979) Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*. No. 24. P. 285—308.

Karasek R., Baker D., Marxer F., Ahlbom A., Theorell T. (1981) Job Decision Latitude, Job Demands and Cardiovascular Disease: Prospective Study of Swedish Men. *American Journal of Public Health*. Vol. 71. P. 694—705.

Kossek E., Kalliath T., Kalliath P. (2012) Achieving Employee Wellbeing in a Changing Work Environment: an Expert Commentary on Current Scholarship. *International Journal of Manpower*. Vol. 33. No 7. P. 738—753.

Munoz de Bustillo R., Fernandez-Macias E., Anton J.-I., Esteve F. (2011) *Measuring More than Money: The Social Economics of Job Quality*. Cheltenham: Edward Elgar.

Muntaner C., Li Y., Xue X., Thompson T., O'Campo P., Chung H., Eaton W. W. (2006) County Level Socioeconomic Position, Work Organization and Depression Disorder: a Repeated Measures Cross-classified Multilevel Analysis of Low-income Nursing Home Workers. *Health Place*. Vol. 12. P. 688—700.

OECD (2013) *Well-being in the Workplace: Measuring Job Quality. How is Life?* OECD Publishing. P. 150. URL: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264201392-en> (accessed: 12.02.2021).

Saint-Hilaire F. (2008) *Mental Health at Work: The Relational Side*. Québec: Université Laval.

Servant D. (2013) *Le Stress au travail: Prévention et prise en charge en thérapies comportementales et cognitives*. Issy-les-Moulineaux: Elsevier Masson SAS.

Siegrist J., Starke D., Chandola T., Godin I., Marmot M., Niedhammer I., Peter R. (2004). The Measurement of Effort-Reward Imbalance at work: European Comparisons. *Social Science & Medicine*. Vol. 58. No. 8. P. 1483—1499.

Vézina M., St-Arnaud L., Laliberté D., Maranda M. F., Gilbert M. A. (2008) Demands in Caring Professions. JCQ 2.0 International Workshop. Québec. September 5th.

Wännström I., Peterson U., Åsberg M., Nygren Å., Gustavsson J. P. (2009) Psychometric Properties of Scales in the General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (QPSNordic): Confirmatory Factor Analysis and Prediction of Certified Long-term Sickness Absence. *Scandinavian Journal of Psychology*. Vol. 50. P. 231—244.

DOI: [10.14515/monitoring.2021.3.1864](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1864)



К. А. Галкин

«КАК В ТАЙГЕ ИЛИ ГЛУБОКОМ КОСМОСЕ»: ТЕМАТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СМЫСЛОВ РАБОТЫ И ПОВСЕДНЕВНОСТИ МОЛОДЫХ СЕЛЬСКИХ ВРАЧЕЙ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19

Правильная ссылка на статью:

Галкин К. А. «Как в тайге или глубоко в космосе»: тематический анализ смыслов работы и повседневности молодых сельских врачей в период пандемии COVID-19 // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 41—56. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1864>.

For citation:

Galkin K. A. (2021) "Like in the Taiga or Deep Space": A Thematic Analysis of the Meanings of the Work and Everyday Life of Young Country Doctors During the COVID-19 Pandemic. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 41–56. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1864>. (In Russ.)

«КАК В ТАЙГЕ ИЛИ ГЛУБОКОМ КОСМОСЕ»: ТЕМАТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СМЫСЛОВ РАБОТЫ И ПОВСЕДНЕВНОСТИ МОЛОДЫХ СЕЛЬСКИХ ВРАЧЕЙ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19

ГАЛКИН Константин Александрович — кандидат социологических наук, старший научный сотрудник, Социологический институт Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Санкт-Петербург, Россия
E-MAIL: Kgalkin1989@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0002-6403-6083>

Аннотация. Пандемия COVID-19 изменила график работы многих профессионалов. Для специалистов в области медицины, в частности для врачей, ситуация с пандемией была связана отнюдь не с переходом на удаленный график работы, а с дополнительными нагрузками и необходимостью перестраивать привычный распорядок дня и расширять профессиональные компетенции, в том числе привыкать к работе с большим количеством пациентов. В сельской местности, как правило, наблюдается дефицит врачей, и докторам из одного фельдшерско-акушерского пункта или амбулатории приходится обслуживать несколько деревень, которые могут быть удалены друг от друга на расстояние до десяти километров. Цель настоящей статьи — описать субъективные интерпретации смыслов работы сельских врачей в период пандемии COVID-19.

Работа выполнена в русле феноменологического подхода к исследованию профессий, позволившего рассмотреть нарратив молодых врачей и проанализировать особенности их повседневности

“LIKE IN THE TAIGA OR DEEP SPACE”: A THEMATIC ANALYSIS OF THE MEANINGS OF THE WORK AND EVERYDAY LIFE OF YOUNG COUNTRY DOCTORS DURING THE COVID-19 PANDEMIC

*Konstantin A. GALKIN*¹ — *Cand. Sci. (Soc.), Senior Researcher*
E-MAIL: Kgalkin1989@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0002-6403-6083>

¹ Sociological Institute, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences, St. Petersburg, Russia

Abstract. The COVID-19 pandemic has changed the work of many professionals. For medical ones, in particular for doctors, the situation caused by the pandemic has been associated not only with the transition to a remote work, but also with additional workloads, the need to restructure the daily routine and expand professional competencies, for example, to get used to working with a larger number of patients. As a rule, there is a shortage of doctors in rural areas, so one doctor has to serve several villages, which can be located at a distance of up to ten kilometers from each other. The purpose of this article is to describe the subjective meanings that country doctors give to their work during the COVID-19 pandemic.

The work was done in the framework of a phenomenological approach to the study of professions, which allows to analyze narratives of young country doctors and emphasize features of their everyday life. Utilizing the method of thematic analysis, the article focuses on the following main topics: 1) transformation of the doctor's role, 2) changes in motivation, and 3)

сти. Основной метод — тематический анализ нарративов интервью, где в качестве главных тем были выделены 1) трансформация роли врача, 2) изменения мотивации и 3) вопросы удовлетворенности работой в сельской местности в период пандемии. С помощью метода полуструктурированных интервью с молодыми сельскими врачами на материале кейсов двух регионов — Ленинградской области и Республики Карелия — в статье предпринимается попытка нарративного описания смыслов повседневной работы молодых врачей в период COVID-19.

Ключевые слова: пандемия COVID-19, молодые врачи в сельской местности, особенности работы молодых сельских врачей, мотивация молодых врачей в сельской местности, удовлетворенность молодых врачей работой, тематический анализ

issues of job satisfaction in rural areas during the pandemic. Semi-structured interviews with young country doctors were conducted in two regions — the Leningrad Region and the Republic of Karelia. On their basis, the article represents the meanings that young doctors put into their work during the period of COVID-19.

Keywords: COVID-19 pandemic, young doctors in rural areas, motivation of young doctors in rural areas during the COVID-19 pandemic, thematic analysis, features of the work of young country doctors, job satisfaction among young doctors

Введение

Ученые, изучающие сельско-городские различия, акцентируют внимание на анализе особенностей конкретных социально-экономических сфер. В фокусе многих исследований находятся профессиональные характеристики и условия работы, специфика построения карьеры на селе и в городе [Woods, 2012; Широкалова, Дерябина, 2010; Гранберг, 2015].

В спектр внимания социальных исследователей попадает профессия врача на селе, которая ввиду особенностей социальной ткани сельских сообществ отличается от профессии городского врача функционалом и иными профессиональными задачами [Вяткина, Вахромеева, 2012; Галкин, 2019; Галкин, 2020].

Различные исследования показывают ухудшение условий труда сельских врачей и одновременный рост требований к их работе, что приводит к быстрому снижению уровня мотивации медицинских профессионалов [Семина, 2015; Шилова, 2013]. Важными аспектами в данном контексте выступают повышение стрессогенности работы и необходимость выполнения слишком разных профессиональных задач [Петрова, 2014; Андреева, 2020; Kumar, 2016; Amofo, Hanbali, Patel, Singh, 2015]. К нарушению баланса труда и отдыха, а также снижению трудовой мотивации сельских врачей приводят и различные чрезвычайные ситуации, создающие жесткие и сложные условия для работы.

На материалах серии полуструктурированных интервью с молодыми сельскими врачами, собранных в двух регионах — Ленинградской области и Республики Карелия, в данной статье мы предпринимая попытку рассмотреть особенности повседневности и работы молодых сельских врачей в период пандемии COVID-19, изучить, как меняется их мотивация.

Исследование молодых врачей позволяет проанализировать, как трансформируются и изменяются смыслы профессии и работа молодых профессионалов в сельской местности, каковы модели их взаимодействия с пациентами и мотивация продолжать работу на селе. В группу молодых врачей были включены специалисты, имеющие высшее медицинское образование и стаж работы в сельской местности от одного года до пяти лет. Возраст информантов — от 25 до 34 лет.

Эмпирическая база и методология исследования

Эмпирической базой настоящего исследования выступают данные тридцати полуструктурированных интервью, проведенных в Лужском районе Ленинградской области и Питкярантском районе Республики Карелия с апреля по август 2020 г. В каждом регионе было опрошено по пятнадцать молодых врачей. При планировании выборки мы учитывали различия в количестве и оснащенности ФАПов¹ и амбулаторий, а также особенности реализации программы «Земский доктор», существующие в выбранных территориях. Эти характеристики были важны для формирования выборки, так как учитывались наиболее контрастные кейсы, отличающиеся по численности пациентов и оснащенности в двух исследовательских локациях. Так, в Лужском районе Ленинградской области большинство ФАПов оснащены компьютерами с доступом в интернет, в то время как в Питкярантском районе на момент проведения исследования только два ФАПа были оборудованы компьютерами с доступом в сеть². В интервью специалисты говорили нам, что это одно из важных условий, влияющих на их трудовую мотивацию.

Сбор данных осуществлялся в методологии феноменологического подхода [Романов, Ярская-Смирнова, 2009]. Задача интервьюера заключалась в изучении особенностей повседневных практик молодых врачей, специфических характеристик их удовлетворенности работой, в выявлении субъективных смыслов, вкладываемых ими в медицинскую профессию.

При обработке текстов интервью мы использовали метод секвенциального анализа, который подразумевает, что особенности социальных структур изучаются в их взаимодействиях [Miles, Huberman, 1994; Alhojailan, 2012; Kvale, 1996] и что социальные структуры оказывают влияние на повседневную жизнь, создавая системы смыслов, отражаемые в нарративах [Майвальд, 2011]. В исследовании

¹ ФАП — фельдшерско-акушерский пункт.

² ОНФ: ФАПы Карелии нуждаются в ремонтах и оснащении кадрами и оборудованием // Столица Onego. 2018. 20 сентября. URL: <https://stolicaonego.ru/news/onf-fapy-karelii-nuzhdajutsja-v-remontah-i-osnaschenii-kadrami-i-oborudovaniiem/> (дата обращения: 16.04.2021); Ленобласть завершает масштабную программу строительства ФАПов // 47 Channel. 2019. 14 августа. URL: https://47channel.ru/event/Lenoblast_zavershaet_masshtabnuyu_programmu_stroitelstva_FAPov (дата обращения: 16.04.2021); В Ленобласти форсируют строительство ФАПов // Online 47.ru. 2020. 16 января. URL: <https://online47.ru/2020/01/16/v-lenoblasti-forsiruyut-stroitelstvo-fapov-85210> (дата обращения: 16.04.2021); За 614 млн рублей в Ленобласти построят ФАП и два амбулаторных центра // 47 News. 2020. 22 апреля. URL: <https://47news.ru/articles/173090/> (дата обращения: 16.04.2021).

применялся особый тип секвенциального анализа — конверсационный анализ, предполагающий соблюдение ряда принципов.

Во-первых, это анализ конкретных случаев и взаимодействий акторов, предшествующий сравнению и генерализации. Руководствуясь данным принципом, в транскриптах интервью мы выделяли смысловые структуры, которые затем легли в основу описания ситуаций, присутствующих в повседневной жизни молодых врачей. Так, сначала мы идентифицировали секвенции — части транскрипта интервью, отражающие ключевые для исследования темы: *трансформация роли врача, изменения мотивации и вопросы удовлетворенности работой в сельской местности в период пандемии COVID-19*.

Во-вторых, это анализ циклов, присутствующих в обозначенных секвенциях. На первом этапе данного анализа рассматривалась избирательность каждого из направлений (тем, которые перечислены выше), устанавливались связи между удовлетворенностью, мотивацией, и пандемией при работе молодых врачей в сельской местности. На втором этапе анализа циклов исследовались контексты и ожидания говорящего. Здесь мы уделяли внимание эмоциональным оттенкам и контекстам нарративов — особенностям историй о проблемах и сложностях работы в период распространения COVID-19. Третий этап анализа циклов был связан с обозначением ключевых субтем, используя которые, молодые врачи описывали ситуацию пандемии через следующие формулировки: «отсутствие времени заниматься профилактическими работами»; «новые обязанности», «необходимость лечения нового заболевания, которое требует новых знаний и новых навыков, что требует дополнительного времени»; «наличие средств индивидуальной защиты (СИЗ)»; «отсутствие возможностей для баланса между работой и отдыхом»; «потеря экспертности и профессионализма»; «администрирование в системе здравоохранения»; «защита местного сообщества»; «охранная роль в местном сообществе»; «особая роль медицинского специалиста на селе».

Затем нами были обозначены взаимосвязи циклов и высказываний информантов. При анализе интервью большое внимание уделялось исследованию смыслов, вкладываемых в коммуникативные модели, в рамках которых участники исследования говорили об особенностях работы молодых сельских врачей в период пандемии COVID-19. Далее мы проанализировали темы и субтемы, посредством которых информанты описывали свою работу в период пандемии. Субтемы были выделены методом группировки данных в соответствии с семантико-смысловым содержанием высказываний и исходя из трех ключевых тем исследования.

Ограничения результатов исследования заключаются в небольшой выборке (сравнении двух регионов).

Трудовая повседневность, мотивация и удовлетворенность молодых сельских врачей

Мотивация сельских врачей к работе и связь между мотивацией и удовлетворенностью работой — вот темы, которые сегодня активно изучаются в рамках различных научных дисциплин — социологии медицины, медицинской антропологии, управления сельскими территориями, экономики сельских территорий.

Д. Патман и соавторы отмечают, что один из результативных способов повышения у молодых врачей мотивации к работе в сельской местности — это создание специальных мотивационных программ [Pathman et al., 2004: 1723]. Такие программы действуют в разных странах мира и стимулируют желание специалистов ехать работать в села.

В России тоже существует подобная программа — «Земский доктор». Изначально она предназначалась для специалистов в возрасте до 35 лет, но в 2019 г. возраст участников был увеличен до 50 лет³. Как отмечают исследователи, мотивацию молодых врачей к работе в сельской местности снижают в первую очередь отсутствие карьерных перспектив, сложности с многозадачностью, устаревшее и отсутствующее оборудование, нехватка коллегиальности, необходимой для принятия решений молодыми врачами [Галкин, 2018; Дьяченко, Костакова, Пригорнев, 2011; Serneels et al., 2010]. Безусловно, часть этих факторов может влиять и на трудовую мотивацию городских врачей, однако проблемы, связанные с многозадачностью и отсутствием перспектив, в наибольшей степени затрагивают медицинских профессионалов, работающих на селе. Следует отметить, что на снижение мотивации сельских врачей влияют и возросшие требования по заполнению документации. Если у городского врача при этом есть возможность использовать компьютер, то в сельской местности из-за инфраструктурного дефицита и отсутствия интернета докторам нередко приходится заполнять необходимые документы от руки.

В ряде исследований установлено, что сельские врачи в большей степени удовлетворены трудом в тех случаях, когда обладают профессиональной автономией, а результативность их работы оценивается профессиональным, а не местным сообществом. Это обусловлено тем, что ввиду плотности социальной ткани жители села считают возможным вмешиваться в работу специалистов, диктуя им определенные условия, например, оценивать необходимость медицинской помощи тому или иному пациенту, исходя из его заслуг перед сельским сообществом [Budhathoki et al., 2017; Галкин, 2019; Чирикова, 2019]. По результатам других исследований, наоборот, сельские врачи имеют большую профессиональную автономию, чем городские врачи, что позитивно сказывается на мотивации и желании работать в сельской местности [Kusurkar et al., 2011; Ohta, Ryu, Otani, 2020; Driever, Stiggelbout, Brand, 2020]. Ключевым критерием профессиональной автономии в подобных исследованиях выступает врачебный патернализм, который возможен именно на селе, где медицинская профессия приобретает особую экспертность.

Монополия сельского врача на экспертные знания ограничивается особенностями его труда и взаимодействия с пациентами в конкретном поселении, а также различными ситуациями, возникающими в рамках его профессиональной деятельности. Однако врачебный патернализм и экспертные знания не только в области лечения пациентов, но и решения множества возникающих проблем по-прежнему остаются значимыми характеристиками работы медиков на селе.

Исследователи, изучающие профессиональные проблемы молодых врачей, отмечают сложности, возникающие у них при интеграции в сельское сообщество, и конфликты, связанные с разграничением ролей профессионала и местного

³ Федеральный закон «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» от 29.11.2010 № 326-ФЗ.

жителя [Галкин, 2018; Галкин, 2019]. Одним из важных факторов успешности для сельских врачей оказывается их вовлеченность в местное сообщество, которая выступает одновременно возможностью для построения успешной «сельской» карьеры и защитой от возможного профессионального выгорания. Этот фактор влияет как на удовлетворенность молодых врачей работой, так и на мотивацию к ее продолжению [Saijo, Yoshioka et al., 2018; Кобякова и др., 2017].

В ситуации распространения COVID-19 обостряются все сложности и трудности, характерные для сельской медицины, в частности проблемы, связанные с отсутствием коллегиальных советов и своевременным информированием о методах лечения новой коронавирусной инфекции, нехватка средств индивидуальной защиты, большое количество пациентов и многозадачность [Glenister, Ervin, Podubinski, 2021]. Все это формирует особую обстановку работы специалистов в сельской местности и вкладывает новые смыслы в понимание профессии сельского врача в период кризисной ситуации. Кроме того, в контексте пандемии усиливается стрессогенность в работе врачей, связанная как с риском оказать помощь неправильно, так и с риском заражения новой инфекцией.

В основе нашего исследования лежит феноменологический подход к изучению профессий, в рамках которого профессия определяется как достаточно замкнутый жизненный мир работников с его специфическими проблемами и трудностями [Todd et al., 2016]. С позиции феноменологического подхода, важной составляющей профессиональной деятельности выступает идентификация индивида с той или иной профессиональной сферой. Смыслы, характеризующие профессиональную деятельность, определяют и принадлежность к профессии [Романов, Ярская-Смирнова, 2011]. Исходя из этого концептуального положения, в нашем исследовании мы фокусируем внимание на анализе смыслов и тем, в рамках которых молодые врачи описывают свою профессиональную деятельность и особенности работы в период пандемии COVID-19.

Изменения мотивации и удовлетворенности работой у молодых сельских врачей

Те части нарративов молодых врачей, где они говорят об особенностях и последствиях пандемии, отличает рефлексия о проблемах в работе, которые сопровождали информирование о положении дел. Молодые врачи весьма эмоционально описывают особенности изменений бюджетов времени, особенно если это касается работы с пациентами и возрастающей нагрузки.

В условиях пандемии COVID-19 увеличивающаяся нагрузка и многозадачность, связанные прежде всего с профилактической деятельностью, становятся важной частью работы молодых сельских врачей. При этом профилактическая деятельность рассматривается ими как отвлекающая от основной работы и даже препятствующая повышению ее продуктивности. В этом контексте некоторые информанты следующим образом говорят о несправедливости в распределении рабочего времени:

Вот уже с начала апреля из ЦРБ пришло распределение о необходимости заниматься так называемой просветительской деятельностью: рассказывать, по сути, о неизвест-

ной болезни здесь, в селе. И это сложно: во-первых, ты сам о болезни ничего не знаешь в принципе, а во-вторых, знаете, мы же врачи и должны лечить, а не как сейчас я: на приеме пациентов сказки рассказываю и в библиотеке для всего села нотации читаю о пользе масок. (М., 29, терапевт, Республика Карелия)⁴

Информанты отмечают, что это задает «дополнительную психологическую нагрузку». В нарративах молодых врачей встречаются эмоциональные отсылки, связанные с описанием сложностей, труднодоступности и невыполнимости профессиональных обязанностей в период пандемии COVID-19. В результате анализа интервью нами было выделено три субтемы, описывающие недовольство информантов изменениями, связанными с распределением нагрузки:

- 1) «отсутствие времени заниматься профилактическими работами»;
- 2) «новые обязанности»;
- 3) «необходимость лечения нового заболевания, которое требует новых знаний и навыков, что требует дополнительного времени».

Информанты описывали свой опыт работы, используя метафору хаоса, когда ситуация создает дистресс и профессиональные обязанности становятся невнятными. В нарративах молодых сельских врачей метафора хаоса встречалась в основном при описании их работы сейчас (в период пандемии), а также при описании новых профессиональных обязанностей и функционала. В эти моменты речь информантов становилась быстрой, они делали длинные паузы и голосом выделяли ключевые проблемы, с которыми столкнулись:

Теперь вообще просто мрак непролазный выходит. Потому что все время теперь то к ковидным ехать надо, то вообще бывает так, что, пока скорая не приедет, по два-три часа надо ждать. И еще боишься, когда сидишь у больного, ведь заразиться довольно легко. (Ж., 27, терапевт, Ленинградская область)

Говоря о многозадачности и несправедливости распределения нагрузки, информанты поднимали субтему сельскости, то есть сложностей, связанных с сельской местностью, прежде всего с тем, что в отличие от городов на селе нет необходимого контингента врачей, отсутствует возможность обратиться за помощью к коллеге и распределить свое время. При анализе текстов интервью мы отметили различия между молодыми врачами из Ленинградской области и Питкярантского района Республики Карелия, связанные с сюжетом многозадачности и несправедливости в распределении нагрузки. Данный сюжет в большей степени оказался характерен для докторов Питкярантского района, и в меньшей — для врачей из Ленинградской области, где имеется большой контингент соответствующих специалистов.

Субтема сельскости артикулировалась в нарративе с помощью использования метафоры хаоса, а также была вписана в субтему необходимости лечения заболевания, которое требует новых знаний, навыков и дополнительного времени:

Считай, это раньше было легко, а теперь нет. Теперь же — сам, наверное, понимаешь, — чтобы тот же ковид излечить, нужно очень сильно постараться да извернуться. Потому

⁴ Здесь и далее в сведениях об информанте: «М» означает «мужчина», «Ж» — «женщина», а последующие цифры — возраст.

что теперь же необходимо больше читать, а это значит, что просто тупо больше сидеть в том же «нете». И вот поэтому приходится выбирать между своими обязанностями: или просто лечить какое-нибудь заболевание хроническое у пожилых, или в итоге лечить ковид. (М., 32, врач общей практики, Республика Карелия)

Метафоричное описание хаоса и то, что стоит за ним, было для них источником волнений и связывалась с недовольством по поводу администрирования системы здравоохранения в период COVID-19. Так, мы выделили в нарративах три субтемы, описывающие недовольство докторов при работе в сельской местности и их волнение из-за возможности заразиться либо вовремя не оказать помощь пациентам:

- 1) «Отсутствие средств индивидуальной защиты (СИЗ)»,
- 2) «Отсутствие возможностей для баланса между работой и отдыхом»,
- 3) «Потеря экспертности и профессионализма».

Эти субтемы служили основой для субъективной трансформации смысла медицинской профессии, связанной с ситуацией пандемии COVID-19. Эти изменения прежде всего касались потери экспертности и проявлялись в нарративах через описание непредсказуемости и непонимания, отсутствия уверенности в завтрашнем дне:

Сейчас очень тяжелое время, и эта пандемия, по-моему, полностью показала, что наша медицина — и не только российская, но и мировая, — не готова вообще к таким вызовам в принципе. И поэтому, когда пациенты, знаете ли, вот так становятся экспертами и пытаются диктовать тебе правильность лечения и помощи, то это вообще становится абсолютно невыносимым и дико раздражает. Уже перестаешь себя врачом ощущать. (Ж., 27, врач общей практики, Республика Карелия)

Как в тайге или глубоком космосе, в общем-то. Ситуации, одним словом, схожие. Потому что мы здесь, в отличие от наших городских коллег, должны к пациенту голыми идти. Ни СИЗов, ни тестов. И, конечно, это риск как для своего собственного здоровья, так и для здоровья пациентов. (М., 34, терапевт, Республика Карелия)

Для обозначения пассивной позиции врачей мы используем термин «профессиональный фатализм», характеризующий нарративы, в которых работа докторов в сельской местности в период пандемии COVID-19 описывается с позиций жертвы. Мы используем термин «фатализм», чтобы подчеркнуть отсутствие у информантов возможностей для развития в профессии, а также их ощущение возрастающей нагрузки при недостаточности навыков, позволяющих правильно диагностировать и лечить новую болезнь. В этом контексте в нарративах информантов появляется еще одна важная субтема, описывающая трансформацию медицинской профессии, — субтема уязвимости. Она связана прежде всего с отсутствием ощущения своего профессионализма, возможности справиться с заболеванием, как это было раньше в практике врачей:

Как будто и не училась я вовсе. Вот такие, наверное, ощущения, и больше ничего в принципе. А возникают эти ощущения, думаю, потому, что я просто не знаю, что

дальше, да и никто не знает. Но если в городах, положим, все же есть какие-то эксперты, которые могут собраться и к которым ты в принципе можешь обратиться, то здесь, в селе, вообще ничего такого нет. По сути, здесь врач сам себе предоставлен. И вот это, конечно, настораживает и заставляет задуматься над тем, как дальше жить и работать. (Ж., 29, терапевт, Ленинградская область)

Администрирование в системе здравоохранения описывалось в нарративах молодых врачей как неэффективное. Не налаженное администрирование снижало мотивацию молодых врачей.

Я не знаю, что дальше будет, да и знать это тоже достаточно сложно. Но что точно сейчас можно сказать наверняка, так это сказать о том, что проблема возникает в помощи сельским врачам. И проблема эта связана прежде всего с тем, что отсутствует какая-либо помощь для врачей, какая-то поддержка или вообще просто возможность коллегиального общения. И вот это все, конечно, может сделать всю работу просто невыносимой — от слова «совсем». (Ж., 30, терапевт, Республика Карелия)

Смена модели взаимодействия молодых сельских врачей с пациентами

В ходе тематического анализа интервью нам удалось выделить основные субтемы, описывающие повседневность сельских врачей. В предыдущем разделе мы отметили, что молодые специалисты акцентировали внимание на особенностях трансформации мотивации молодых врачей, спровоцированных пандемией COVID-19, их влиянии на работу и удовлетворенность ею, а также на состоянии профессионального фатализма, связанном с потерей экспертности и, как следствие, уверенности в своих знаниях (в отличие от периода до начала пандемии).

В этом разделе мы рассматриваем, как изменилась трудовая мотивация сельских докторов, принимая во внимание их переход от экспертной и патерналистской модели работы к новой модели взаимодействия врачей и пациентов — модели смещения ролей. Модель смещения ролей означает, что пациенты в сельской местности часто сами решают, больны они или нет, и какое заболевание им необходимо лечить. Модель предполагает перераспределение ответственности между медицинскими сотрудниками и гражданами в лечении болезни. Основной особенностью модели выступает ослабление у пациентов патерналистских установок: врач больше не имеет экспертной монополии в лечении заболевания, он лишается возможности диктовать пациенту условия, связанные с госпитализацией. Таким образом, в этой модели врач воспринимается как равноправный агент, бессильный перед новой инфекцией.

В нарративах врачей переход к новой модели артикулировался посредством использования таких субтем, как «отсутствие возможностей для баланса между работой и отдыхом» и «потеря экспертности и профессионализма». При этом, говоря о будущем и о развитии медицинской профессии, молодые врачи использовали метафору хаоса, которая в целом характерна для описания ситуации пандемии. Важным представляется изменение мнения информантов о роли медицинской профессии, которая больше не воспринимается молодыми специалистами как исключительно экспертная. В нарративах информантов описывалось смещение

экспертности в сторону диалога с пациентом, это артикулировалось как «находиться с пациентами на одних и тех же (равных) позициях». При этом необходимо отметить, что у врачей переход к новой модели вызывает тревогу, они по-прежнему считают приоритетной работу с пациентами в рамках патерналистской модели:

Просто знаете, если с авторитетом врача и его постепенной, скажем, девальвацией будут проблемы, такие как сейчас, то я считаю, что тогда вообще работать и незачем, особенно здесь. Все-таки врач — это специалист, который знает, как лечить и как рассказывать про новые болезни. А сейчас так получается: что ни говори пациенту, даже научно проверенные данные, — все как об стенку горох. (Ж., 26, врач общей практики, Республика Карелия)

Основными сквозными субтемами, в рамках которых молодые врачи описывали свою мотивацию к работе, были такие как «защита местного сообщества», «охранная роль в местном сообществе» и «особая роль медицинского специалиста на селе». Однако с наступлением пандемии COVID-19 патерналистская, защитная роль врача нивелировалась. В интервью молодые специалисты говорили о нежелании продолжать работать по профессии из-за произошедшей смены ролей.. Многие опрошенные нами специалисты отмечали, что желание сменить профессию вызвано тем, что в связи с пандемией COVID-19 роль врача претерпевает значительные изменения. Так, в сельской местности доктора утрачивают свой прежний экспертный статус:

Я считаю, что сейчас медицина стоит на пороге серьезного и, скажу так, структурного кризиса. И это вызвано в первую очередь тем, что роль врача изменяется. Если раньше здесь тебя нередко грел тот факт, что вот так, работая в сельской местности, ты можешь приносить пользу людям, то сейчас все наоборот, потому что теперь ты здесь не нужен, и не нужен из-за того, что не можешь дать серьезный ответ и противостоять этой угрозе, которая называется пандемией. (М., 35, терапевт, Республика Карелия)

Таким образом, ключевой субтемой, в рамках которой молодые врачи описывали снижение своей мотивации к работе, был переход от патерналистской к смешанной модели профессиональной деятельности, где врач из эксперта превращается в агента лечения, имеющего равные права и часто равные возможности с пациентами. Эта субтема превалировала в нарративах специалистов Питкярантского района Республики Карелия. Для молодых врачей Лужского района Ленинградской области, наряду с утратой патернализма, значимыми для снижения мотивации к работе в сельской местности также оказались субтемы, связанные с многозадачностью и потерей экспертности и профессионализма в период пандемии COVID-19.

Заключение

Целью нашего исследования было описание смыслов, вкладываемых молодыми сельскими врачами в свою работу в период пандемии COVID-19. Мы строили анализ особенностей их повседневной деятельности вокруг следующих тем:

трансформация роли врача; изменение мотивации врачей к работе; вопросы удовлетворенности работой в сельской местности в период пандемии COVID-19. Эти три основные темы раскрываются в исследовании через такие субтемы, как:

- «отсутствие времени заниматься профилактическими работами»;
- «новые обязанности»;
- «необходимость лечения нового заболевания, которое требует новых знаний и навыков, что требует дополнительного времени»;
- «субтема сельскости»;
- «наличие средств индивидуальной защиты (СИЗ)»;
- «отсутствие возможностей для баланса между работой и отдыхом»;
- «потеря экспертности и профессионализма»;
- «субтема уязвимости»;
- «субтема администрирования в системе здравоохранения»;
- «защита местного сообщества»;
- «охранная роль в местном сообществе»;
- «тема особой роли медицинского специалиста на селе».

Слабые и сильные стороны нашей работы определяются возможностями и ограничениями исследований, выполненных в качественной парадигме. Одними из главных недостатков оказываются субъективизм и невозможность построения обобщенных выводов. Тем не менее проведенные нами тридцать интервью посвящены глубинному изучению наиболее типичных случаев работы молодых врачей в период пандемии COVID-19.

Исследование особенностей работы врачей в сельской местности связано с выявлением их удовлетворенности работой в период пандемии COVID-19 и, при проведении количественного исследования, сопряжено с вероятностью получения социально одобряемых результатов. Качественный подход в данном случае рассматривается нами как хорошая альтернатива: детальное описание типичных случаев профессиональной деятельности молодых врачей в сельской местности в период пандемии позволяет взглянуть на особенности их повседневной работы «изнутри», получить их индивидуальные мнения и интерпретации ситуации.

Наши данные описывают причины снижения мотивации к работе и трансформации повседневной деятельности молодых сельских врачей в период пандемии COVID-19. Использование феноменологического подхода и метода секвенциального тематического анализа позволило прояснить субъективные представления специалистов о своем профессиональном мире.

В результате исследования оказалось, что молодые врачи относятся к группе риска, связанного с потерей мотивации к профессиональной деятельности, а также утраты желания продолжать работу в сельской местности. Потеря прежней мотивации к работе выступает одной из важнейших проблем для медицинских специалистов на селе и обуславливает их желание переехать в город или сменить род занятий. Возможности маркирования прежнего экспертного и патерналистского профессионализма, доступные молодым врачам до наступления пандемии, в особой социальной ткани сел и в ситуации особого общения и взаимодействия с пациентами изменяются, что влияет на мотивацию молодых специалистов работать на селе.

Таким образом, ситуация пандемии переформатирует профессионализм сельских врачей. Поиск новой модели взаимодействия доктора и пациента, которая обозначена в исследовании как модель смещения ролей, носит болезненный характер для молодых специалистов. Вопрос заключается в том, какова будет эта новая роль: не традиционная, не патерналистская и не роль профессионала, способного решить любые задачи, а роль актора, участника процесса поиска нужного лечения от новой коронавирусной инфекции. При этом утрата прежней патерналистской модели взаимодействия может деструктивно влиять на принципы работы сельского врача и на особенности его общения с пациентами.

Применяя феноменологический подход и исследуя в нарративах интервью смыслы медицинской профессии и работы молодых врачей на селе, нам удалось выяснить, что прежнее значение профессионализма трансформируется: ему на смену приходит новое понимание и значение медицинского профессионализма, связанное с моделью смещения ролей во взаимодействии доктора с пациентом, что не всегда находит отклик у специалистов. Для молодых врачей такое смещение ролей становится одной из причин желания уехать из сельской местности, а также фактором снижения мотивации к профессиональной деятельности в целом.

Список литературы (References)

Андреева А. А. Психогигиена врача общей практики в сельской местности // Актуальные проблемы гигиены и экологической медицины: сб. материалов V межвуз. студенч. заоч. науч.-практ. конф. с международ. участием / ред. И. А. Наумов. Гродно, 2020. С. 15—18.

Andreeva A. A. (2020) Psychohygiene of a General Practitioner in Rural Areas. In: Naumov I. A. (ed.) *Actual Problems of Hygiene and Environmental Medicine: Collection of Materials of the V Intercollegiate Student Correspondence Scientific and Practical Conference with International Participation*. GrodNo. P. 15—18. (In Russ.)

Вяткина Н. Ю., Вахромеева А. Ю. Возрождение земской медицины: реалии и перспективы // Социология медицины. 2012. № 2. С. 38—40.

Vyatkina N. Yu., Vakhrameeva A. Yu. (2012) The Revival of Zemstvo Medicine: Realities and Prospects. *Sociology of Medicine*. No. 2. P. 38—40. (In Russ.)

Галкин К. А. Карьерные стратегии молодых сельских врачей ленинградской области: нарративный анализ // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2018. № 1. С. 158—167.

Galkin K. A. (2018) Career Strategies of Young Rural Doctors of the Leningrad Region: Narrative Analysis. *Bulletin of the Perm University. Philosophy. Psychology. Sociology*. No. 1. P. 158—167. (In Russ.)

Галкин К. А. Когда работа не заканчивается: профессиональные роли и отношение к помощи в нерабочее время у молодых сельских врачей // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 179—190. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.11>.

Galkin K. A. (2019) When Work Never Ends. Professional Roles and Attitudes of Young Rural Doctors to Patient Care in the off-Hours. *Monitoring of Public Opinion:*

Economic and Social Changes Journal. No. 3. P. 179—190. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.11>. (In Russ.)

Галкин К. А. Молодые врачи в городе и в селе: особенности профессиональной идентичности // Мир России. 2020. Т. 29. № 3. С. 142—161. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2020-29-3-142-161>.

Galkin K. A. (2020) Young Physicians in the City and in the Countryside: Features of Professional Identity. *Universe of Russia*. Vol. 29. No. 3. P. 142—161. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2020-29-3-142-161>. (In Russ.)

Гранберг Л. Структурные изменения в сельской местности России и Финляндии — сравнительный анализ двух различных типов общества // Мир России. 2015. Т. 24. № 3. С. 160—175.

Granberg L. (2015) Structural Change in Finnish and Russian Countrysides: a Comparative Analysis of Two Different Types of Society. *Universe of Russia*. Vol. 24. No. 3. P. 160—175. (In Russ.)

Дьяченко В. Г., Костакова Т. А., Пригорнев В. Б. Профессиональные мотивации будущих врачей // Вестник общественного здоровья и здравоохранения Дальнего Востока России. 2011. Т. 2. С. 1—7.

Dyachenko V. G., Kostakova T. A., Prigornev V. B. (2011) Professional Motivations of Future Doctors. *Russian Far East Public Health and Health Bulletin*. Vol. 2. P. 1—7.

Кобякова О. С., Деев И. А., Куликов Е. С., Хомяков К. В., Тюфилин Д. С., Загромава Т. А., Балаганская М. А. Профессиональное выгорание врачей различных специальностей // Здравоохранение Российской Федерации. 2017. Т. 61. № 6. С. 322—329.

Kobyakova O. S., Deev I. A., Kulikov E. S., Khomyakov K. V., Tyufilin D. S., Zagromova T. A., Balaganskaya M. A. (2017) Professional Burnout of Doctors of Various Specialties. *Healthcare of the Russian Federation*. Vol. 61. No. 6. P. 322—329. (In Russ.)

Майвальд К.-О. Секвенциальный анализ в немецкой социологии: компетенция и практика // Социология: методология, методы, математическое моделирование (Социология: 4М). 2011. № 32. С. 143—180.

Maiwald K.-O. (2011) Competence and Praxis: Sequential Analysis in German Sociology. *Sociology: Methodology, Methods, Mathematical Modeling (Sociology: 4M)*. No. 32. P. 143—180. (In Russ.)

Петрова Л. Е. Поколенческие различия в социально-профессиональной группе врачей как фактор качества оказания медицинской помощи // Социальные аспекты здоровья населения. 2014. № 3. С. 8.

Petrova L. E. (2014) Generational Differences in the Socio-Professional Group of Doctors as a Factor in the Quality of Medical Care. *Social Aspects of Public Health*. No. 3. P. 8. (In Russ.)

Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. Мир профессий: пересмотр аналитических перспектив // Социологические исследования. 2009. № 8. С. 25—35.

Romanov P. V., Yarskaya-Smirnova E. R. (2009) The World of Professions: Revision of Analytical Perspectives. *Sociological Studies*. No. 8. P. 25—35.

Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. Идеологии профессионализма и социальное государство // Антропология профессий, или посторонним вход разрешен. М.: Вариант, ЦСПГИ. 2011.

Romanov P. V., Yarskaya-Smirnova E. R. (2011) Ideologies of Professionalism and the Social State. *Anthropology of Professions, or Unauthorized Entry Allowed*. Moscow: Variant, TSSPGI. (In Russ.)

Семина Т. В. Социологические аспекты дисбаланса взаимоотношений медицины и населения в современной России // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2015. Т. 15. № 3. С. 70—79.

Semina T. V. (2015) Sociological Aspects of Medicine and Population Unbalanced Relationships in Contemporary Russia. *RUDN Journal of Sociology*. Vol. 15. No. 3. P. 70—79. (In Russ.)

Чирикова А. Е. О полимотивации врачей: уроки реформ // Мир России. 2019. Т. 28. № 3. С. 6—26. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2019-28-3-6-26>.

Chirikova A. E. (2019) On the Multiple Motivations of Physicians: Lessons from Reforms. *Universe of Russia*. Vol. 28. No. 3. P. 6—26. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2019-28-3-6-26>. (In Russ.)

Шилова Л. С. Модернизация российского здравоохранения: вызовы, ожидания и реальность // Вестник института социологии. 2013. № 6. С. 146—162.

Shilova L. S. (2013) Modernization of Russian Healthcare: Challenges, Expectations and Reality. *Bulletin of the Institute of Sociology*. No. 6. P. 146—162. (In Russ.)

Широкалова Г. С., Дерябина О. Н. Специалисты для села и село для специалистов // Социологические исследования. 2010. № 9. С. 26—39.

Shirokalova G. S., Deryabina O. N. (2010) Specialists for the Village and Village for Specialists. *Sociological Studies*. No. 9. P. 26—39. (In Russ.)

Alhojailan M. I. Thematic Analysis: A Critical Review of Its Process and Evaluation. *West East Journal of Social Sciences*. 2012. Vol. 1. No. 1. P. 39—47.

Woods M. (2012) New Directions in Rural Studies. *Journal of Rural Studies*. Vol. 28. No. 1. P. 1—4.

Amofo E., Hanbali N., Patel A., Singh P. (2015) What are the Significant Factors Associated With Burnout in Doctors? *Occupational Medicine*. Vol. 65. No. 2. P. 117—121. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqu144>.

Budhathoki S. S., Zwanikken P., Pokharel P., Scherpbier A. (2017) Factors Influencing Medical Students' Motivation to Practise in Rural Areas in Low-Income and Middle-Income Countries: A Systematic Review. *BMJ Open*. Vol. 7. No. 2. P. 12—15. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-013501>.

Driever E. M., Stiggelbout A. M., Brand P. L. P. (2020) Shared Decision Making: Physicians' Preferred Role, Usual Role and Their Perception of Its Key Components. *Patient Education and Counseling*. Vol. 103. No. 1. P. 77—82. <https://doi.org/10.1016/j.pec.2019.08.004>.

- Glenister K. M., Ervin K., Podubinski T. (2021) Detrimental Health Behaviour Changes Among Females Living in Rural Areas During the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Vol. 18. No. 2. P. 722. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020722>.
- Huberman M., Miles. M. B. (1994) *The Qualitative Researcher's Companion*. New York: Sage Publications. 424 p.
- Kvale S. (1996) *Interviews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks. New York: Sage Publications. 326 p.
- Kumar S. (2016) Burnout and Doctors: Prevalence, Prevention and Intervention. *Healthcare*. Vol. 4. No. 3. P. 37. <https://doi.org/10.3390/healthcare4030037>.
- Kusurkar R. A., Cate Th., van Asperen M., Croiset G. (2011) Motivation as an Independent and a Dependent Variable in Medical Education: A Review of the Literature. *Medical Teacher*. Vol. 33. No. 5. P. 242—262. <https://doi.org/10.3109/0142159x.2011.558539>.
- Ohta R., Ryu Y., Otani J. (2020) Rural Physicians' Perceptions About the Challenges of Participating in Interprofessional Collaboration: Insights From a Focus Group Study. *Journal of Interprofessional Education & Practice*. Vol. 20. P. 100—345. <https://doi.org/10.1016/j.xjep.2020.100345>
- Pathman D., Konrad T., Dann R., Koch G. (2004) Retention of Primary Care Physicians in Rural Health Professional Shortage Areas. *American Journal of Public Health*. Vol. 94. No. 10. P. 1723—1729. <https://doi.org/10.2105/ajph.94.10.1723>.
- Saijo Y., Yoshioka E., Hanley S. J. B., Kitaoka K., Yoshida T. (2018) Job Stress Factors Affect Workplace Resignation and Burnout Among Japanese Rural Physicians. *The Tohoku Journal of Experimental Medicine*. Vol. 245. No. 3. P. 167—177. <https://doi.org/10.1620/tjem.245.167>.
- Serneels P., Montalvo J. G., Pettersson G., Lievens T., Buterae J. D., Kidanu A. (2010) Who Wants to Work in a Rural Health Post? The Role of Intrinsic Motivation, Rural Background and Faith-Based Institutions in Ethiopia and Rwanda. *Bulletin of the World Health Organization*. Vol. 88. P. 342—349. <https://doi.org/10.2471/blt.09.072728>.
- Todd A., Holmes H., Pearson S., Hughes C., Andrew I., Baker L., Husband A. (2016) 'I Don't Think I'd Be Frightened if the Statins Went': A Phenomenological Qualitative Study Exploring Medicines Use in Palliative Care Patients, Carers and Healthcare Professionals. *BMC Palliative Care*. Vol. 15. No. 1. P. 1—7. <https://doi.org/10.1186/s12904-016-0086-7>.

DOI: [10.14515/monitoring.2021.3.1912](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1912)



I. A. Antoshchuk

MOVING THROUGH THE STEM PIPELINE: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW OF THE GENDER INEQUALITY IN RUSSIAN ENGINEERING

For citation:

Antoshchuk I. A. (2021) Moving through the STEM Pipeline: A Systematic Literature Review of the Gender Inequality in Russian Engineering . *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 57–87. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1912>.

Правильная ссылка на статью:

Антощук И. А. Продвигаясь по «трубе» STEM: систематический обзор литературы по гендерному неравенству в российской инженерной профессии // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 57—87. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1912>. (In Eng.)

MOVING THROUGH THE STEM PIPELINE: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW OF THE GENDER INEQUALITY IN RUSSIAN ENGINEERING

*Irina A. ANTOSHCHUK*¹ — *PhD Candidate*
E-MAIL: irinantoschyuk@gmail.com
https://orcid.org/0000-0001-8858-2815

¹ St Petersburg University, Saint Petersburg, Russia

Abstract. Gender inequality in engineering — and other scientific and technical fields — is one of the most persistent and intractable problems in modern culture. This issue has been sufficiently explored in Western Europe and the United States, but much less is known about the situation in Russia, which has a distinct gender history. In the former USSR, women were massively educated in technical sciences and their employment in engineering professions remained unconventionally high in comparison to the West. At the same time, women's earnings were lower than men's, and they mostly occupied low- and middle-level jobs, rarely reaching leadership positions. What happened to the gender imbalance after the collapse of the Soviet Union? How has it changed after radical political, economic, and social transformations? The purpose of this review, by analyzing empirical studies of gender inequality in engineering in post-Soviet Russia published after 1991, is to answer these questions.

In the last 15 years, there has been a growing interest and works dedicated to this topic, but they remain fragmented and disconnected.

ПРОДВИГАЯСЬ ПО «ТРУБЕ» STEM: СИ- СТЕМАТИЧЕСКИЙ ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ ПО ГЕНДЕРНОМУ НЕРАВЕНСТВУ В РОС- СИЙСКОЙ ИНЖЕНЕРНОЙ ПРОФЕССИИ

АНТОЩУК Ирина Александровна — *аспирант, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия; аспирант, Университет Амстердама, Амстердам, Нидерланды*
E-MAIL: irinantoschyuk@gmail.com
https://orcid.org/0000-0001-8858-2815

Аннотация. Гендерное неравенство в инженерном деле и других научно-технических областях считается одной из наиболее устойчивых и трудноразрешимых проблем в современной культуре. Эта проблема достаточно изучена в Западной Европе и США, однако гораздо меньше известно о ситуации в России, которая отличается особой гендерной историей. В СССР женщины массово получали образование в области технических наук, а их занятость в инженерных профессиях была необычно высокой по сравнению с Западом. При этом женщины зарабатывали меньше мужчин и преобладали на должностях низкого и среднего уровня, редко достигая руководящих позиций. Что случилось с гендерным дисбалансом после распада Советского Союза? Как он изменился в ходе радикальных политических, экономических и социальных преобразований? Цель данного обзора — ответить на эти вопросы, анализируя эмпирические исследования гендерного неравенства среди инженеров в постсоветской России, опубликованные после 1991 г.

В последние 15 лет наблюдается рост исследовательского интереса к изучаемой нами теме, однако работы, посвя-

Thus, there is a need for a generalized comparison of existing studies and the linking of them to one another. This systematic and problem-oriented literature review seeks to fill this gap. First, it aims to summarize, classify, and critically analyze the existing research results, thereby forming a general picture of gender transformations that have taken place in the engineering profession in Russia. Second, the review identifies key topics, issues, approaches, and reveals contradictions and gaps in the scientific discussion that enables a characterization of gender studies in the engineering field in Russia and formulates an agenda for future research. The review follows a STEM pipeline metaphor, organizing empirical findings in three stages: general education, professional education, and employment. Responding to the need for a comprehensive analytical perspective on gender inequality, the paper develops a multilevel framework, embracing and linking macro-, meso-, and individual-level causal factors of gender imbalance in engineering.

The main finding is that gender inequality dramatically increases from an individual's educational years to employment later in life, resulting in a multidimensional gender gap and multiple disadvantages for women. Path dependency on Soviet times has both positive and negative influences on gender equality, while the transition to a market economy has had mostly negative consequences, driving women out of engineering and leading to its masculinization. Another finding is that existing studies of the gender gap in post-Soviet Russia are not balanced, concentrating mostly on engineering education and initial professional socialization. More studies of the employment

щенные ей, остаются фрагментарными и разрозненными. Поэтому ощущается необходимость в сравнительном анализе и обобщении существующих исследований, установлении взаимосвязей между ними. Данный систематический и проблемно-ориентированный обзор литературы призван восполнить этот пробел. Во-первых, обзор направлен на обобщение, классификацию и критический анализ существующих исследований, формируя тем самым общую картину гендерных трансформаций, произошедших в инженерной профессии в России. Во-вторых, он определяет ключевые темы, проблемы и подходы, выявляя противоречия и пробелы в научной дискуссии, что позволяет охарактеризовать состояние гендерных исследований в области инженерии в России и сформулировать повестку дня для будущих проектов в этой области. Обзор следует метафоре «трубы» STEM, группируя результаты эмпирических исследований по трем стадиям: общее образование, профессиональное образование и трудоустройство/занятость. Отвечая на потребность комплексного подхода к исследованию гендерного неравенства, я разрабатываю аналитическую рамку, охватывающую и связывающую его факторы на макро-, мезо- и индивидуальном уровне.

Основной вывод заключается в том, что от получения образования и до последующего трудоустройства гендерное неравенство нарастает и углубляется, что приводит к многомерному гендерному разрыву и формированию множества неблагоприятных для женщин условий. Зависимость от выбранного в советские времена пути оказывала как положительное, так

and workplace period are necessary, as it remains the most troublesome for women. In addition to women-oriented comparative studies, the role of men's clubs, and norms of masculinity that support gender inequality need to be examined. More attention to macro-level factors and, most especially, the unique features of post-Soviet context is required.

и отрицательное влияние на гендерное равенство, в то время как переход к рыночной экономике имел в основном отрицательные последствия, вытесняя женщин из инженерного дела и приводя к его маскулинизации. Другой наш вывод касается того, что существующие исследования гендерного разрыва в постсоветской России не сбалансированы и сфокусированы в основном на инженерном образовании и начальной профессиональной социализации. В связи с этим необходимы дополнительные исследования периода трудоустройства и работы, так как именно он остается наиболее проблемным для женщин. Помимо сравнительных исследований, ориентированных на женщин, нужно изучать роль «мужских клубов» и норм маскулинности, поддерживающих гендерное неравенство. Наконец, следует уделять больше внимания влиянию факторов макроуровня и в особенности уникальным чертам постсоветского контекста.

Keywords: gender gap, factors of gender inequality, STEM pipeline, Post-Soviet context

Ключевые слова: гендерный разрыв, факторы гендерного неравенства, «труба» STEM, постсоветский контекст

Acknowledgments. The research was funded by the Russian Foundation for Basic Research (RFBR) according to the project № 20-011-00690: “Engineering career in contemporary Russia: professional, organizational, and institutional transformations”.

Благодарность. Работа выполнена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) по проекту № 20-011-00690: «Инженерная карьера в современной России: профессиональные, организационные и институциональные трансформации».

Introduction

“There is no shortage of women in technology in Russia” proudly proclaims *The Russia Times*¹ when discussing the fact that women constitute 41 percent of staff employed in scientific research in the country². Russia is considered to be particularly “good at encouraging women into tech”³, stimulating girls’ interest and confidence in STEM⁴ subjects from school to the workplace⁵. Such remarkable gender balance in science and technology is attributed as being a legacy of the Soviet state⁶, its “generalized efforts to improve the overall quality of instruction” in math and hard sciences⁷, and support of women’s employment in “government-funded facilities”⁸. In contemporary Russia, female technical specialists often deny specific difficulties related to their gender and believe women can achieve anything if they are motivated and professional. “If you love the work, everything is attainable. Gender has absolutely nothing to do with it”⁹, says Tatiana Korneeva, a young power engineer and a laureate of the prestigious national “Engineer of the Year — 2019” award¹⁰. Tatiana Rovenskaya, a successful scientist and technological entrepreneur, is also convinced that women are not disadvantaged: “The only obstacle I have encountered as a woman was competition — and that is same for men and women. In our country a clever woman does not feel undermined”¹¹. “Compared to the rest of Europe, we just do not stress about ‘women’s issues,’” agrees Alina Bezuglova, a producer of ZIMA StartUp contest, a cofounder of the technological conference EMERGE and RuTech project. She adds that she is inclined to think, “there is no problem at all”¹².

Does this mean that equality — which seems so unattainable in other regions — has come true in a one single country? Is it a long-lasting effect of a specific Soviet culture, which favored women’s participation and realization in STEM [Gharibyan, Gunsaulus, 2006]? Or is it the consequence of the widespread “myth of gender equal-

¹ Why There’s No Shortage of Women in Technology in Russia. (2017, May 26) *The Russia Times*. URL: <http://www.russiatimes.org/women-in-technology-in-russia/> (accessed: 27.06.2021).

² Science, Technology and Innovation: Women in Science. UNESCO Institute of Statistics. URL: <http://data.uis.unesco.org/index.aspx?queryid=118&export> (accessed: 27.06.2021).

³ Bullock C. (2017, April 21) Why Is Russia So Good at Encouraging Women into Tech? *BBC NEWS*. URL: <http://www.bbc.com/news/business-39579321> (accessed: 27.06.2021).

⁴ STEM — Science, Technology, Engineering and Mathematics.

⁵ Ibidem.

⁶ Thornton A. (2019, March 05) Gender Equality in STEM Is Possible. These Countries Prove It. *World Economic Forum*. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2019/03/gender-equality-in-stem-is-possible/> (accessed: 27.06.2021).

⁷ Sylvester R. (2013, December 12) Russian Space History — Soviet Women in STEM Fields. *Russian History Blog*. URL: <http://russianhistoryblog.org/2013/12/russian-space-history-soviet-women-in-stem-fields/> (accessed: 27.06.2021).

⁸ Thornton A. (2019, March 05) Gender Equality in STEM Is Possible. These Countries Prove It. *World Economic Forum*. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2019/03/gender-equality-in-stem-is-possible/> (accessed: 27.06.2021).

⁹ Here and further on translation of citations from Russian into English is made by the author.

¹⁰ “The Main Thing — To Love the Work You Do. There Is No Other Way”. Interviews with the Young Laureates of the “Engineer of the Year — 2019” Award. (2020, February 21) *Realnoe Vremya*. (In Russ.) URL: <https://realnoevremya.ru/articles/166677-intervyu-s-laureatami-konkursa-inzhener-goda-2019> (accessed: 27.06.2021).

¹¹ Collinson S. (2016, March 08) Celebrating Women in Science and Technology on International Women’s Day. *SK Skolkovo*. URL: http://sk.ru/news/b/articles/archive/2016/03/08/celebrating-women-in-science-and-technology-on-international-women_2700_s-day.aspx (accessed: 27.06.2021).

¹² Bullock C. (2017, April 21) Why Is Russia So Good at Encouraging Women into Tech? *BBC NEWS*. URL: <http://www.bbc.com/news/business-39579321> (accessed: 27.06.2021).

ity” [Khasbulatova, 2018] that was formed in the Soviet era and led professionals to neglect the problem of the gender gap, surrounding it with “deafening silence” [Lowrie, 2018: 37]? What is the actual state of gender (im)balance in engineering in Russia and how can it be explained? This paper sheds light on these questions by conducting a systematic review of scholarly literature on gender (in)equality in engineering in post-Soviet Russia.

In contrast to Western Europe and the United States — where this issue has been on the agenda for decades — in Russia it has started to attract attention only in 2000s. While there is a rich record of scholarship on the topic in the developed countries, scientific evidence on the situation in Russia has been accumulating only for the last fifteen years. It is versatile and curious, as well as inconsistent and fragmentary, covering some aspects of gender gap to a varying extent, but not producing a broader vision of changes that happened after the collapse of the USSR. In this review, I seek to summarize, connect, and critically analyze the existing research results, forming a general picture of gender transformations that have taken place in the engineering profession in post-Soviet Russia. Distinguishing several levels and group of factors that impact gender inequality among Russian engineers, I also propose a comprehensive conceptual framework and directions for future research.

From the USSR to the Russian Federation

In contrast to the developed Western countries — where women have been substantially underrepresented in STEM for years — the Soviet Union and then Russia have demonstrated a higher level of women’s involvement in these spheres. From 1960 to 1970, the number of higher education degrees in science, engineering, and technology increased dramatically (from 129,000 in 1960 to nearly 465,000 in 1974)¹³, resulting in a stable elevated share of women in research personnel (47—53 percent) from the 1970s onwards [Pushkareva, 2010: 24]. The share of women in engineering in the Soviet Union is estimated to range from 20 percent in 1930s to 60 percent in 1980s [Uvarova, 2009: 31; Barabanova et al., 2013: 23.179.1; Kuznetsova et al., 2020: 56]. From 1960 to 1970 the number of women in engineering and the technical workforce in general grew from 1.63 to 3.75 million workers¹⁴. But the share of women, and the pace of growth, depended on the industry. For instance, in mechanical engineering women were a minority in 1932 (21 percent) but became almost half of the workforce by 1985 (45 percent) [Kuznetsova, Apevalova, Trofimova, 2020: 56]. Women have been significantly represented among Soviet programmers, forming an integral part of gender-mixed teams and collectives [Tatarchenko, 2017]. In other engineering specialties, such as chemistry and radiochemistry, women continuously represented a majority. Thus, they constituted 60—80 percent of chemical engineers and technicians at Soviet nuclear plants [Melnikova, 2017]. But despite substantial representation, women were concentrated mostly at middle- and low-level jobs, rarely achieving leadership positions [Mansurov, Yurchenko, 2016]; they were often delegated to paper and administrative tasks (deemed monotonous and routine work that demanded

¹³ Sylvester R. (2013, December 12) Russian Space History — Soviet Women in STEM Fields. *Russian History Blog*. URL: <http://russianhistoryblog.org/2013/12/russian-space-history-soviet-women-in-stem-fields/> (accessed: 27.06.2021).

¹⁴ Ibidem.

attention and accuracy and suitable for women) [Abramov, 2016, Melnikova, 2017]. The high level of women's involvement overall also did not automatically translate into a women-friendly workplace culture. Professional engineering culture acquired a masculine character, where appreciation of creativity, abstract mathematical thinking, and enthusiasm for tinkering with technology was coupled with an intensive regime of work, irregular hours, and night shifts [Abramov, 2016; Tatarchenko, 2017]. It latently favored men and disadvantaged women, pushing them out of the occupation or displacing them to the secondary roles. So, women in the USSR did acquire access to education and jobs in engineering and technology, but in spite of high representation the gender division of labor and gender segregation in these occupations were not overcome.

What occurred after the collapse of the Soviet Union? There is inconsistent and fragmentary evidence on this point. On the one hand, women's participation in STEM fields shows a tendency towards decline. The share of women in engineering and technology research gradually but steadily decreased from 41 percent in 2007 to 35 percent in 2015¹⁵. In 2018, the percentage of women in the highly skilled science and technology workforce amounted to only 31 percent¹⁶. The decrease of female engineers in the post-Soviet period is also partially confirmed by the analysis of VKontakte¹⁷ data [Rudenko, Maliushkin, 2021], showing that among the older generation professionally trained and socialized in the Soviet Union (50—60 years old) there were twice as many engineers as in the younger generation (approximately 30-years old) [Rudenko et al., 2019]. One of the important reasons driving the masculinization of engineering has been the reduction, due to economic crisis and stagnation, of female participation when “women were the first to be fired” [Uvarova, 2009: 31]. On the other hand, women's participation greatly varies across different engineering industries: women constitute only 13 percent of construction workers, 18 percent of the mining workforce, and 26 percent of specialists employed in the energy and power supply sector, but are more represented in manufacturing (38 percent) and water supply and waste disposal (31 percent)¹⁸. A decline in the share of women is reported in telecommunications, from 45 percent in 2005 to 38 percent in 2014, and in IT, from 35 percent in 2005 to 25 percent in 2014 [Shtyleva, 2018: 166] (though the proportion of women has grown in some IT occupations, including 1C software¹⁹ development, information security, and especially software testing)²⁰. At the same time, women are reported to be severely underrepresented among highly qualified information technology professionals — only 17.5 percent in 2018²¹. Only chemical technology

¹⁵ Science, Technology and Innovation: Women in Science. *UNESCO Institute of Statistics*. URL: <http://data.uis.unesco.org/index.aspx?queryid=118&export> (accessed: 27.06.2021).

¹⁶ Calculations are Made by the Author Based on Official Statistics: The Number of Employed According to Gender and Types of Occupations in 2018. (2019) Labor and Employment in Russia in 2019. P. 32. (In Russ.) URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2019.pdf (accessed: 27.06.2021).

¹⁷ One of the most popular a Russian-language social networking service.

¹⁸ Calculations were made by the author based on official statistics: Ibidem. P. 27.

¹⁹ One of the leading and widely spread accounting software in Russia.

²⁰ Dobrylina E. (2013, March 07) Women Choose “Male” Professions More Often. *RG.RU*. (In Russ.) URL: <https://rg.ru/2013/03/07/professia-site.html> (accessed: 27.06.2021).

²¹ Calculations are made by the author based on official statistics: The Number of Employed According to Gender and Types of Occupations in 2018. (2019) Labor and Employment in Russia in 2019. P. 32. (In Russ.) URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2019.pdf (accessed: 27.06.2021).

continues to be dominated by women, as well as food and consumer goods technology, geodesy, and cartography [Kovaleva, 1999; Rudenko, Maliushkin, 2021]. Women still rarely achieve positions of leadership and authority and are often channeled into bureaucratic and other nontechnical work at the expense of complex technical tasks [Rudenko, Maliushkin, 2021].

This evidence suggests that there is a path dependence from Soviet times—a rather high level of women’s participation, the persistent gender division of labor, and segregation. But we also observe a new tendency towards greater inequality and masculinization of the engineering profession. How can these trends be explained? What factors and conditions influence the gender (im)balance? What factors are specific to the post-Soviet context?

Methodology

I implemented a three-step approach in accomplishing a systematic literature review: identification of relevant literature; classification and systematization of the literature; and thematic analysis.

The first step was to identify relevant publications. The initial search was conducted at eLIBRARY.RU (www.elibrary.ru), the leading Russian-language electronic library of scientific periodicals, using a combination of keywords in Russian and English: “gender”, “women”, “engineer”, “STEM”, “Russia”. Titles and abstracts of the publications found in the database were examined for relevance and works meeting the following criteria were considered relevant: (1) the work reports on the results of empirical research and is based on original empirical data; (2) the work analyzes gender differences and gender inequality/imbalance in engineering or engineering as part of STEM; (3) the work explores gender imbalance in the context of post-Soviet Russia. This excluded from review works containing general or theoretical contemplations on the subject, reviews of other literature, discussion of conceptual approaches or measurements, explorations of the particular experiences of women or men engineers, behavior or attitudes not linked to the gender gap, analysis of women’s experience or gender imbalance in other professions and spheres of activity (science, police), and examinations of gender inequality in engineering faced by foreign nationals or migrant Russian-speaking engineers abroad. I also excluded works with fully repetitive data and findings, while in cases of partial intersection I included both publications. Empirical studies, which are focused on other issues—but contain findings related to gender disparity in engineering—are partially included in the review. Finally, using the initial body of literature deemed as relevant, I searched for additional works that satisfied the set criteria by examining: (1) the list of references indicated in the work, (2) the list of works citing the relevant paper or book, (3) other publications by the identified authors. For the second and third procedure I used the Google Scholar search engine and repeated the procedure with every new work until I ceased finding new titles and authors. As a result, I compiled a list of 42 papers, books, and conference papers.

The second step was to systematize and classify the selected literature and then divide it into groups. For this task I entered all relevant works in an Excel spreadsheet, indicating year of publication, discipline or research area, main themes and concepts prevailing in the text, type and details of empirical data, and major findings. Though I

searched for studies published since 1991, I found that scientific research of gender inequality in Russian engineering has a shorter history. The first publications started to appear in 2006—2007 (four publications), followed by a break from 2009—2013 (two publications), followed by a slow rise between 2014—2016 (six publications), and then an outburst of interest over the last four years (thirty publications from 2017—2021). This means that the problem of gender inequality is currently peaking and is now attracting substantial scholarly attention. In terms of the discipline, the majority of works are sociological (twenty-eight publications), while some are related to both sociology and education studies (six), with fewer works related to psychology and sociology (two), psychology (two), anthropology (two), and science and technology studies (two). The majority of works are written either by two authors (nineteen papers) or a single author (fourteen papers), while the rest are written by three or more coauthors (nine papers). There are several research collectives or group of scholars which are actively engaged in publishing on the topic of gender inequality: L. N. Bannikova, L. N. Boronina, and E. V. Kemmet of Ural Federal University (ten publications), N. Rudenko, R. Maliushkin, and L. Zemnukhova at the European University at St Petersburg (four publications), O. B. Savinskaia, N. V. Lebedeva, and T. A. Mkhitarian at Moscow's Higher School of Economics University (HSE, four publications), A. A. Podolskaya at HSE, and V. I. Uvarova at Orel State Technical University (three publications). Thus, research is mostly concentrated in big cities and industrial regions. In general, papers are rather poorly cited: more than half of works (twenty-two) are not cited at all, a significant number of papers (sixteen) have a few citations (from one to eight), and only four publications are cited more than fifteen times. This perhaps means that there is insufficient communication among researchers engaged in gender inequality research, with scientists working in rather isolated collectives and not actively borrowing from the studies of others in the field.

Classifying the works according to the methodology, I divided quantitative, qualitative, and mixed methods studies. Half of the works (twenty-one) use quantitative methods and rely on survey data in their analysis, though large representative samples and big data are rarely used. Qualitative methods are less popular (thirteen papers), and fewer papers (eight) are based on a combination of methods (typically survey and interview materials). I do not call mixed methods studies because authors do not use this term and they either analyze each piece/type of data separately or unite them in an arbitrary way without an explanation of how they integrated different methods and why these particularly methods were selected.

In terms of theoretical approach, there is little diversity. The majority of works consciously or unconsciously adhere to constructivism (which they usually name as “gender approach”), treating gender as a “social status, which determines individual opportunities in education, professional activity, access to power, sexuality, family role and reproductive behavior” [Zdvaromyslova, Temkina, 1997: 84—85]. Some works demonstrate a lack of awareness about contemporary scholarly discussion — viewing gendered division of labor as rather natural and essentializing female gender role in society [Pavlov, Berdnik, Bondareva, Sheveleva, 2020]. The majority of works, explicitly or implicitly, adopt a framework of the STEM pipeline (or “leaky pipeline”) to analyze gender imbalance in engineering. This framework presupposes that there are several

successive stages of professional socialization and realization experienced by an engineer, characterized by different barriers and resulting in the attrition of potential professionals at every stage. The reviewed works probably borrow the concept from English scientific literature where it has remained “the dominant frame of inquiry” on this topic, though this concept has been criticized for the assumption of linearity and uniformity of STEM career pathways as well as encouraging simplistic policy responses [Cannady, Greenwald, Harris, 2014; Lykkegaard, Ulriksen, 2019].

Therefore, I group and classify the publications according to the stage of professional socialization and development in engineering they focus on: (1) works tracing the roots of gender inequality in the system of general and pre-professional training (secondary schools); (2) studies investigating gender (im)balance and reasons driving it in the system of professional training, mostly concentrating on university students (higher education); (3) studies focusing on women professionals and exploring gender disparity in the workplace, professional realization, and career; (4) studies discussing several periods separately or in connection to each other. I find that the majority of works examine gender disparities in higher education (twelve publications), while many works are devoted to gender inequalities in employment and professional realization (nine publications), and a few works devoted to secondary schools (four publications). A significant number of works analyze several periods simultaneously, typically higher education and the working place (eleven publications), while a few investigate general schooling and higher education (three publications) or combine data for all stages (three publications).

The third step was to conduct thematic coding and analysis of the selected literature. First, I read the publications to understand their main topics, questions, and results. Second, I extracted all the findings and divided them into three groups according to three stages of the STEM pipeline: general education, professional education, and employment. Third, I read the findings from each group separately, generating memos and codes for the main findings, categories, and explanatory variables. Fourth, I united codes into groups and, where appropriate, connected them with each other. In the next section I present the summary, reflections, and criticism of the findings in each group. Taking into account the criticism of using an individual-level lens to analyze gender inequality [Miner et al., 2018] and the argument “to adopt a multilevel perspective” [Lavigne, Rauvola, 2018], I develop and introduce a three-level framework (macro-level, meso-level, and individual-level) for analyzing causal factors of gender inequality in engineering in Russia.

Results

The roots of the problem? Looking at the system of general education

Studies document that the gender gap at the school level is very small, though some asymmetry is already observed. Analysis of data on pupils taking USE (Unified State Examination) in Russia shows that girls choose hard and natural sciences at the same level — or even more often — than boys [Shtyleva, 2018]. Moreover, except for math, in which girls and boys have the same achievements, girls generally get higher scores on their exams and surpass boys by 3—5 points on average [ibidem]. So, in terms of general training, girls and boys are equally well prepared for subsequent

professional training in engineering and STEM. But the gender gap is pronounced in specific contests where pupils are expected to solve nontrivial and creative tasks. Thus, in the Mathematics Olympiads, boys are the clear majority of participants (on average 86 percent vs 14 percent of girls) and winners (89 percent vs 11 percent of girls) [ibid.: 58].

Indeed, Shtyleva [2018] confirmed the crucial role of pedagogical culture in this respect (meso-level factor). Her analysis of the attitudes and perceptions of school-teachers informing their teaching practices revealed that they share various stereotypes to their students, creating barriers for developing girls' interest and confidence in hard sciences. They often share and spread the view of the specific mathematical and liberal arts mindset and support the division of disciplines on "female" and "male" categorization. They are inclined to explain boys' achievements in math and other sciences by their talent and abilities, while attribute girls' success to their diligence and industry. In addition, teachers expressed the point of view that boys need to become professionals as they will be breadwinners and provide for the family, while girls will "give birth and forget math" [ibid.: 172]. The underrepresentation of girls in Olympiads is probably caused by teachers' reluctance to recommend and support girls taking part in these contests.

Another study identified the gap between girls' high achievements at school and the fact that they have lower confidence in math (individual-level factor) and subsequently rarely choose STEM for further education [Savinskaya, Mkhitarian, 2018]. Already by 5th grade far more boys (35 percent, compared to 8 percent of girls) choose technical disciplines for their future profession, while natural sciences are of interest to both boys and girls (29 percent versus 27 percent) [ibid.: 39]. As they grow older, girls demonstrate a gradual decline in confidence regarding their mathematical abilities (from 17 percent in 5th grade to 10 percent in 11th); this contrasts with the experience of boys, who become surer of themselves (from 20 percent in 5th grade to 38 percent in 11th) [ibid.: 39]. Interestingly, this process is not connected with the actual achievements of boys and girls: girls are getting better marks in the 5th grade, but by senior classes both genders have the same level of performance [ibidem: 40]. Girls' lack of confidence in technical disciplines in senior classes was also documented in another study: 44—58 percent of girls doubt their abilities in these subjects, compared to 23—25 percent of boys [Savostina, Smirnova, Khasbulatova, 2017: 37].

There is a complex of factors — individual, family, class, and school environment — that impact girls' preference and orientation towards engineering and STEM for the future career [Savinskaya, Mkhitarian, 2018]. Girls do not choose STEM if they have a poor opinion about their abilities, do not get any help in math from their parents, study in a specialized "humanities" or "social-economic" classes, and when the whole organization of school life is gendered. On the contrary, girls choose STEM if they have high confidence in their abilities, their parents support them in fulfilling mathematical tasks, they study in a nonspecialized class, and attend a school where "gendered organization" of life is not prominent. Confidence level is probably the major underlying factor that influences girls' preferences; it tends to be higher when it is supported by parents and gender-neutral training, while gender-typing math and technology as male subjects is associated with traditional gender roles and lower confidence. Some

of these findings resonate with other studies, which discovered that graduation from specialized physics and math schools is strongly associated with girls' choice of STEM in higher education, since it enables them to feel confident they can succeed in their studies [Bannikova, Baliasov, Kemmet, 2018; Bannikova, Kemmet, 2019a; Oblova, Gerasimova, Sishchuk, 2020]. Attending a specialized STEM class was shown to be associated with a much stronger girls' interest in STEM and technological professions, though they still did not get enough information about possible professional pathways [Kolesnikova, Kudenko 2020].

Widening gender gap: professional training or higher education

Varying underrepresentation of women

The majority of studies report some gender differences and asymmetry in higher technical education but they argue that the gender gap is not significant, though it tends to be greater than during general school years. Scholars assert that the problem of women's underrepresentation in higher education is less acute than in Western countries. Because of Soviet-era gender equality policies and the tradition of women actively participating in technical professional education, there are fewer barriers for women wishing to receive an engineering degree. Estimates of the proportion of women in the field vary depending on the data source and industry. Women accounted for 31—32 percent of engineering degree students in 1990s [Kovaleva, 1999: 427]. But women's representation varies greatly across different specialties. According to the 1990s data, women outnumbered men in chemical technology, food products and consumer goods technology, geodesy, and cartography [Kovaleva, 1999]. According to VKontakte data, women tend to concentrate in less technical engineering programs [Rudenko et al., 2019]. Women are also substantially represented in architecture and construction degrees (43 percent), but their share is much lower of information and computer technology degrees (26 percent) and even a lower percentage of energy and electrical engineering programs (20 percent)²² [Krekhovets, Leonova, 2017: 64]. Women are particularly underrepresented in rocket and space degrees (16 percent)²³ [Podolskaya, 2020a: 155]. Data for earlier period (2011) shows a lower proportion of women in construction (30 percent), energy and electrical engineering (13 percent), and metallurgy, mechanical, and materials engineering (18 percent) [Kemmet, 2015: 56]. Thus, there is insufficient data for evaluating the dynamics of gender imbalance since the 1990s, but it is clear that women's underrepresentation in higher technical education is associated with industrial segregation, with school graduates channeled into respective "male" and "female" specialties. As a result, there are a few fields where women are well represented and many explicitly technical engineering programs where they are underrepresented.

How can this gender imbalance in higher education be explained? For the most part, studies seek to answer this question with individual-level factors, including such objective indicators as the level of pre-university training and performance at the university, and subjective characteristics such as motivation and value orientations,

²² Data for 2014/2015.

²³ Data for 2015.

self-confidence and anxiety, identification with engineering and determination to work in the profession, and general adherence to gender stereotypes. Interestingly, young women entering engineering degrees are better prepared than their male counterparts, with their grades on unified state exams and school certificates being higher [Kemmet, 2017; Bannikova, Kemmet, 2019b]. The possible explanation of this positive selection is that only young women with high grades have sufficient confidence to choose and apply to engineering programs. Alternatively, it might be a sign of the discriminative practices of admissions committees that favor male applicants with the same qualifications over female ones. Similarly to school dynamics, female students are reported to receive better scores and outperform male students at the university [Vysotskaya, Rusina, 2012]. Consequently, the dropout rate among female students is lower than among males [Vysotskaya, Rusina, 2012; Maloshonok, Shcheglova, 2020] and the proportion of women even increases by the final year. But the overall number of women in the profession dramatically decreases once they graduate from university and seek employment (see the next section for more details). Thus, the STEM pipeline leaks mostly at the point of transition from general to professional education and at the point of transition from academic training to employment, but not during university years. What are the causes of these leakages?

Individual level factors

First, scholars look for gender differences in the professional motivation: why young people choose engineering degree program, what motivates their studies, and what vision and expectations they have of their future profession. The majority of studies find that male and female applicants have similar motives, being attracted to attending a prestigious university more than by pursuing an engineering major. They view technical education as a high-quality universal education, which is sufficiently broad and flexible, bringing with it additional advantages on the labor market that make more likely a decent future income [Bannikova et al., 2018; Bannikova, Kemmet, 2019b; Bannikova, Boronina, Kemmet, 2016; Bannikova, Petrov, 2014]. Only two studies report that women and men choose engineering for different reasons, but their results are somewhat contradictory. Kemmet [2019] finds that female applicants are guided by their interest in engineering and the prestige of a university education, while males opt for engineering degrees in order to ensure a good income in the future. Other scholars report that women choose engineering because of the prestige of the profession and location of a university, while men have an interest in inventions and an engineering education [Mansurov, Yurchenko, 2017]. At the same time, there is ample evidence that, for young women who range from school graduates to master's students, the content of engineering profession is more important. They place more value on personal development and self-realization, creativity, and interesting tasks at work, while male students prioritize status considerations and demonstrate pragmatic interests such as getting a diploma and securing a good income in the future [Bannikova, Petrov, 2014; Bannikova et al., 2016; Bannikova et al., 2018; Vysotskaya, Rusina, 2012; Kemmet, 2017]. Young women have a more pronounced cognitive motivation and interest to interact with other people [Ivanova, 2006]. During university years, female and male students also develop similar expectations and attitudes towards their future work,

wanting to realize themselves in the profession and build a career [Kislyakov, Shmeleva, 2018], though many students appreciate the lure of a stable and low-stress job that guarantees income, a comfortable work climate, and opportunity to balance work and family life. Thus, there are few gender differences in professional motivation, with young women being even more interested in realizing their creative potential in engineering than men. Given this, why do women often leave engineering after receiving a degree?

One of the factors influencing female students' intention for self-realization in engineering is their identification with the profession, but the available evidence on this point is inconsistent. Some studies report that young women are less determined to work in engineering after graduation than men [Kolesnikova, 2018]. Other scholars find that the share of males and females ready to stay in the profession versus changing their professional course and leaving the field is almost the same [Kislyakov, Shmeleva, 2018]. In some investigations, young women are found to demonstrate a stronger identification with the occupation and higher employability than men [Vysotskaya, Rusina, 2012]. Women pursuing master's degrees are more determined to work in engineering and persist in pursuing their professional ambitions [Bannikova et al., 2016; Kemmet, Bannikova, 2015; Bannikova, Petrov, 2014]. Undergraduate studies show they grew more confident in their abilities, but are still unsure about their employment chances and view their master's program as a sort of "safety cushion", a qualification which may help them find a good job in the "male field of engineering" [Kemmet, 2015; Kemmet, Bannikova, 2015]. Lack of confidence and uncertainty about future prospects remains a gendered problem in higher technical education that disproportionately affects female students. Young women demonstrate a higher level of anxiety throughout all years of their studies [Ivanova, 2006]. They expect to face challenges in finding a good job after graduation [Bannikova, Petrov, 2014], are more afraid of unemployment than males [Pavlov et al., 2020], and worry about the lack of practical experience and low salary to a greater extent than their male counterparts [Bannikova, Kemmet, 2019a, 2019b]. Thus, lack of confidence in one's abilities and future prospects is an important — and probably central — factor that weakens women's professional identities and their intentions to realize themselves in the profession. How to explain this lack of confidence among motivated and well performing female students?

Meso- and macro-level factors

Existing studies tend to suggest that persistent stereotypes regarding technology as a masculine domain and engineering as a male profession make the major contribution to this problem [Tiunova, 2020; Lebedeva, Savinskaya, 2019; Bannikova et al., 2018; Budnik, 2015; Myasina, Uvarova, 2007]. These visions are constructed in Internet forums, where stereotypes of women as "genetically unable to think as a creator and engineer" circulate (meso-level factor) [Budnik, 2015] abound. Online media also promotes men as "Russian engineers", "famous inventors and engineers in Russia", etc. National contests such as "Engineer of the Year" (macro-level factors) overwhelmingly feature men while paying scarce attention to women [Budnik, 2015]. Kemmet [2017] also underlines this lack of representation for successful female engineers. Partially gender-typing of engineering is reproduced and transmitted at the university level by faculty and fellow students (meso-level factors). When faculty

view females as less capable in technology, they adopt a discriminative attitude and engage in the practice of othering women. They are either condescending and grant indulgences, or are more strict and demanding while lowering grades, marking women as unfit for the profession and advising them to leave the field [Lebedeva, Savinskaya, 2019; Savinskaya, Lebedeva, 2020]. In addition, a significant proportion of students, especially males, support the opinion that men are more talented in math and engineering than women [Maloshonok, Shcheglova, 2020]. Discriminative treatment from lecturers and students is also observed in IT programs [Tiunova, 2020]. Thus, during university women become increasingly subject to othering practices and made abundantly aware of the dominant vision of engineering as a gender-atypical occupation for them. Such sociocultural constructions of engineering may have a detrimental effect on women's confidence and their realization of careers in the profession, though women's responses vary. They either internalize and start sharing these stereotypes [Myasina, Uvarova, 2007], treat such discriminative practices as exceptional and not specific to technical education (and therefore of minor importance) [Tiunova, 2020], or they resist the stereotypes and othering by relying on the logic of professionalism and claim equality as professionals without gender [Budnik, 2015]. Internalization of stereotypes seems to be the most harmful. For instance, females who think their fellow students are convinced of males' superior mathematical abilities have a higher probability of being expelled from the university [Maloshonok, Shcheglova, 2020]. But whether other responses to discrimination give women any advantage by making them more resilient and successful in the profession is still a question to be explored.

What factors and circumstances help women to develop resilience and succeed in engineering degree programs? Bearing in mind that women are less confident in themselves and more susceptible to external evaluation [Ivanova, 2006], environment and significant others (meso-level factors) play a crucial role in this process. First, girls who study in specialized physics and mathematics schools/classes and attend study circles more often choose engineering degree programs because this environment enables them to develop their skills, interest in technology, and grow more confident to "excel in challenging and mathematically demanding disciplines" [Bannikova et al., 2018: 825; Bannikova, Kemmet, 2019a; Oblova et al., 2020]. Success in undergraduate degree programs also increases the confidence of women to apply for master's programs and increase determination to realize their professional goals [Bannikova et al., 2016; Kemmet, Bannikova, 2015; Bannikova, Petrov, 2014]. Second, parental influence is of central importance, especially parents' initial advice, support, and encouragement to pursue engineering degrees [Myasina, Uvarova, 2007; Bannikova et al., 2018; Bannikova, Kemmet, 2019b; Oblova et al., 2020]. Third, teachers at school arouse an interest in math and other relevant subjects [Myasina, Uvarova, 2007], then professors and supervisors at university [Myasina, Uvarova, 2007; Savinskaya, Lebedeva, 2020] support young women in their studies and research, motivating them to pursue a career in engineering. Finally, sometimes a specific university and program is chosen because of communication with a faculty member or admissions committee [Tiunova, 2020]. Nevertheless, there is a critical lack of specific support programs and initiatives at universities [Zakharova, Mkhitarian, Savinskaya, 2017; Bannikova et al., 2018], such as dedicated communities, fellowships, information campaigns

(meso-level factors) that have proved their effectiveness at prestigious universities around the world and that might be very helpful in attracting and retaining women in the engineering field in post-Soviet Russia [Zakharova et al., 2017]. The organization of seminars and meetings with successful female engineers, as well as work in small groups, are also recommended as measures stimulating women's confidence and engagement [Maloshonok, Shcheglova, 2020].

In sum, gender inequality in higher technical education is not strong, but it is persistent, manifesting itself in gender segregation across engineering majors and women's underrepresentation in many specialties. The majority of studies seek to explain this gap in individual-level factors but find few gender differences in students' professional motivation and identity. Women are even more motivated by creative work and opportunities for personal development. In pre-university training and performance, young women also surpass men. But women demonstrate higher anxiety about professional prospects and a lack of confidence in their abilities. It seems to be mostly caused by gender-typing in the engineering field (particular in certain specialties) and the assumption that respective competencies are masculine, a tendency reproduced and supported by macro- and meso-level factors. Female students pursue different strategies of adaptation in response to such stereotypes, including complying with them, treating them as unimportant, or embracing the discourse of meritocracy and professionalism as an ideological tool for advancement. Although it is unclear whether these individual strategies benefit them and enable success, supporting environments on the meso-level (parents, faculty, specialized schools, certain university programs) definitely have had a positive impact, helping young women to become more confident, motivated, and determined to realize themselves in the engineering field.

The most "leaky" phase: solidification of gender imbalance in the workplace Multidimensional and persistent inequality

Studies report a varying degree of gender imbalance among Russian engineers in their workplaces. Some studies reveal that the influence of gender is insignificant, with women hardly facing any obstacles for professional realization based on their gender while discrimination remains the exception rather than a rule [Tiunova, 2019, 2020]. Other scholars comment that women enjoy ample opportunities for professional development as ordinary specialists, but substantial barriers exist for women "who plan to climb up the career ladder" [Podolskaya, 2019: 206]. Nevertheless, the majority of studies report a pronounced gender imbalance among professional engineers in Russia, with employment and professional realization after graduation remaining the most challenging and "leaky" period for women.

I distinguished several dimensions of this imbalance:

- numerical disparity (men outnumber women)
- specialization ("male" and "female" fields)
- vertical segregation (men prevail in management positions)
- horizontal segregation (men are given more creative and complex work)
- remuneration gap (men earn higher salaries).

First, there is a numerical underrepresentation of women in engineering in general, though it is uneven across age groups and specialties. Analysis of VKontakte data

shows that there is an approximately equal number of men and women studying for engineering degrees, but the number of women is considerably reduced once university graduates enter the labor market [Rudenko, Maliushkin, Zemnukhova, 2021; Rudenko et al., 2019]. Female engineers are less likely to gain employment compared to female economists, especially if they are married [Varshavskaya, Kotyrlo, 2019]. According to some data, about two-thirds of women with engineering qualifications leave the field for various reasons [Savinskaya, Lebedeva, 2020: 63]. Women are particularly outnumbered by men in the active-working age-group (30s), with twice as many men as women participating during this crucial phase of employment [Rudenko et al., 2021]. Among the older generation (50+), who were socialized in the Soviet Union, the number of men and women in the profession is more equal [ibidem]. As indicated earlier, this data might point to the greater gender equality among engineers during Soviet times, which contrasts with current trend towards masculinization in the field.

Second, specialization or industrial segregation manifests itself in the gendered profiles of certain specialties and occupations. Men prevail in occupations that presuppose direct work with technologies, machinery, and equipment, including “fancy” and high-tech fields (robotics, IT) that are more prestigious and highly paid (electronics, nuclear industry) [Rudenko, Maliushkin, 2021]. Women predominate in more non-technological engineering specialties such as chemistry, microbiology, and geodesy, and are more active in hybrid and lower status occupations [ibidem].

Third, women who stay in the field are subject to vertical segregation, being concentrated in low- and mid-level positions and encountering difficulties in advancing to senior leadership roles in organizations. They tend to stay in their current position for a longer period of time and are less often promoted than men [Podolskaya, 2020a; Podolskaya, 2020b; Mansurov, Yurchenko, 2017; Uvarova, 2009], who predominate in the management and executive positions that make promotion decisions [Bannikova, Petrov, 2014]. Thus, in Russian engineering, “glass ceiling” and “sticky floor” effects (well-known from English-language scholarly literature) are observed.

Fourth, there is a phenomenon of horizontal differentiation caused by the gendered division of labor within occupations and on the same organizational level. Women are more often allocated paper and bureaucratic work and assigned noncreative and monotonous tasks (which are necessary, but time-consuming and largely invisible and unrecognized) [Abramov, 2016, Podolskaya, 2019, Bannikova, Petrov, 2014]. At the same time, men appropriate the technical, complex, and creative tasks that receive more praise and recognition within enterprises [Podolskaya, 2019].

Fifth, there is some evidence of payment differential, with male engineers receiving higher salaries than women [Uvarova, Myasina, 2007; Kemmet, 2019], whose financial well-being remains rather modest [Mansurov, Yurchenko, 2017]. Thus, there is a strong and multidimensional gender imbalance in the engineering profession in post-Soviet Russia, which extends far beyond the problem of women’s representation and reverberates across different industries and the corporate hierarchy.

Multiple, intersecting gender disparities point to a persistent and large-scale disadvantage for women. How does the available research account for this situation? Scholars discuss various factors, which I classify into three groups: macro-level (or structural) factors, meso-level factors, and individual-level factors. Structural or

macro-level factors include legislation, the heritage of the Soviet Union, gender roles and norms, and gender typing of engineering and specific engineering professional competencies. Meso-level factors include organizational policies and working environment, the socio-psychological climate of the collective, intergroup (men versus women) and intragroup (women versus other women) competition, professional networks, and the influence of parents and other family members. Individual-level factors embrace personal interests and abilities, motivations and aspirations, value orientations, priorities, and beliefs. These factors are interconnected and interact, constituting stable configurations of conditions and circumstances, which determine barriers and opportunities for professional realization in engineering for women.

Macro-level factors

In terms of structural factors, scholars characterize contemporary Russian legislation as “gender-neutral” [Uvarova, 2009] and positively evaluate the legacy of the Soviet era, when “the state encouraged women to receive higher education and get employed in engineering” [Abramov, 2016: 101]. Though it is rarely noted, the division of engineering areas into “male” and “female” fields is also rooted in Soviet period. For instance, when chemical engineering became an overwhelmingly female sphere [Melnikova, 2017] programming was transformed into a male activity [Tatarchenko, 2017]. Horizontal and vertical segregation of women and men in engineering positions also was rather common and legitimate [Abramov, 2016; Melnikova, 2017]. Among other structural factors, scholars pay much attention to the negative effect of certain family gender roles and norms on the professional sphere.

First, despite the high employment rate among women and persistence of the working mother gender contract in post-Soviet Russia [Temkina, Rotkirch, 2002; Aivazova, 2011], men are still perceived as the main breadwinners, while women’s contribution to the family budget is treated as secondary [Uvarova, Myasina, 2007]. Women are also assumed to take the ultimate responsibility for childcare, family management, and household duties. These gender roles and norms are used by organizations to justify higher salaries and quicker promotion for male professionals; this supports a gendered professional hierarchy that in turn contributes to the perpetuation of these norms. Surveys confirm that engineers are aware of these practices and do not disapprove them. Thus, an overwhelming majority of engineers (55—73 percent) think that career advancement is easier for men [Pavlov, Berdnik 2019: 292]; less than half of respondents (38—47 percent) believe the situation unjust when male colleagues get more payment for the same work and an even greater share of engineers support a higher salary for men (46—51 percent) over women (19—31 percent) [Pavlov et al., 2020: 668]. Thus, gendered roles and norms are supported and reproduced on the individual level. Such structural factors also result in problematic work-family balance, role conflict, and role overload realities that are particularly acute for women with children [Uvarova, Myasina, 2007; Podolskaya, 2019; Kemmet, 2019]. This often lowers women’s status to second-rate workers and makes employers reluctant to recruit them, as they are thought to create additional difficulties and expenses [Kemmet, 2019]. This also affects value orientations and professional plans, leading to women abandoning career ambitions and becoming

content with low- or mid-level positions. Thus, macro-level factors have implications for meso- and individual-level factors.

Second, there is a widespread and persistent gender-typing of engineering as a male profession and that professional competencies such as understanding technology, creativity, and decision-making abilities are masculine in nature [Kemmet, 2019; Uvarova, 2009; Mansurov, Yurchenko, 2017; Lebedeva, Savinskaya, 2019; Podolskaya, 2019; Podolskaya, 2020b; Bannikova, Kemmet, 2019a]. Women are seen as organized, careful, and responsible workers who are attentive to detail and good executors but who do not possess the professional qualities of inventors or leaders [Myasina, Uvarova, 2007; Podolskaya, 2019; Podolskaya, 2020b]. Many female engineers are continuously confronted with biased attitudes, sexist comments, and outright discrimination when looking for a job and in the workplace and many argue that these stereotypes impede their professional realization and career advancement [Budnik, 2015; Grigorieva, Chubarova, 2018; Myasina, Uvarova, 2007; Oblova et al., 2020; Podolskaya, 2020b]. Such forces push women out of explicitly technical and, especially, high-status occupations (for instance, programming) while justifying their being channeled into lower status jobs more bureaucratic and monotonous in character. Alternatively, some women attempt to position themselves as equal professionals by developing “masculine” professional traits and demonstrating “masculine” behavior at the workplace (toughness, goal-orientation, emotional coldness, etc.), while suppressing their femininity [Bannikova, Kemmet, 2019a; Podolskaya, 2020b]. In rare cases, the effect of occupational gender-typing might reduce the gender gap and be beneficial for women. For instance, testing is increasingly envisioned as a feminine occupation since involves more soft skills, is considered secondary to programming, and is friendlier in terms of the work-family balance [Zemnukhova, Guseva, 2019]. Many engineers, both women and men, internalize these stereotypes and consider men as innately more talented in technology and engineering [Mansurov, Yurchenko, 2017; Lebedeva, Savinskaya, 2019; Kemmet, 2019; Bannikova, Kemmet, 2019a], attributing this to “physiological capacities of brain activity” [Kemmet, 2019: 27]. In this way, gender stereotypes become internal barriers for women, “impacting their motivation and ambitions”, while gender segregation is viewed “not as discrimination, but as a natural order of things” [Kozina, 2002: 127, 130].

Meso-level factors

Regarding meso-level factors of gender inequality, studies mention organizational policies, the sociopsychological climate in the collective, networks of professional contacts, and family support. The role of the organization is considered rather important, as it may have a decisive impact on reducing or sustaining the gender gap, but there is scarce evidence about the post-Soviet context on this point. If organizations intentionally or unintentionally support gender stereotypes in recruitment and promotion practices, it considerably constrains women’s professional opportunities and sustains the gender gap [Kemmet, Bannikova, 2015]. If enterprises adhere to family-friendly policies, such as offering a package of medical and social services for families with children, it grants women more opportunities for balancing their professional and family roles and is thought to encourage greater professional involvement by women [Podolskaya, 2019].

But the effect on gender inequality is unclear. Do such policies reinforce the customary gendered division of labor, which assumes that women are in responsible for childcare and household management? Or do such policies stimulate more egalitarian distribution of unpaid and reproductive labor among men and women in the family, thus equalizing their chances for successful professional realization? These questions are to be explored in future research. I also found no studies of gender equality programs and their effects in organizations employing engineers, probably because there is still little awareness of the need to initiate and implement such programs. With regards to the role overload that women face as specialists, family support becomes an essential resource. The ability to work as an engineer and develop professionally often depends on the good will of women's partners/husbands and extended family networks that can fill women's role as mother and support their perseverance in making ends meet [Podolskaya, 2019; Kemmet, 2019]. In cases where family support is not garnered or possible, women may have to leave the engineering field [Grigorieva, Chubarova, 2018]. For women who stay in the profession, this double burden undermines their ability to build the professional networks vital for career development, since it is clear that "family obligations inevitably limit the possibilities for productive formal connections" and "minimize useful informal communication" [Uvarova, Myasina, 2007; Uvarova, 2009]. This is probably one of the reasons informal men's club among engineers act as a factor in professional advancement, since such networks shape men's preferences to spend time in one another's company, value the opinions of men, and promote other men [Myasina, Uvarova, 2007; Uvarova, 2009; Podolskaya, 2019; Podolskaya, 2020b]. In such settings they may also exchange jokes about women, reproducing stereotypes and sustaining male solidarity, while othering their female colleagues [Tiunova, 2019, 2020]. Some scholars view this as a result of intergroup competition, with men perceiving women as unwanted competitors in their "male" sphere of activity and squeezing them out by sticking together [Uvarova, Myasina, 2007; Myasina, Uvarova, 2007]. In addition, women have to compete with other women, undergoing intragroup competition that often "acquires more explicit and tough forms" than intergroup competition [ibidem]. A chilly or unfriendly atmosphere at the workplace can become an additional factor driving women out of the engineering profession [Kemmet, 2019].

Individual-level factors

Among individual-level factors, scholars explore the structure of motives, self-esteem, and satisfaction and identification with the profession. Regarding professional motivation, existing studies demonstrate divergent results. On machine-building enterprises, male engineers prioritize interest in their work and career and professional development opportunities [Dmitrieva, 2006], while female engineers also think it is important to practice their profession and raise their qualifications but appreciate much more positive working conditions and convenient hours [ibidem]. Nevertheless, young female engineers in the rocket and space industry demonstrate a different pattern of motivation, striving for professional development as well as higher salary, but typically have modest ambitions in terms of career advancement [Podolskaya, 2020a; Podolskaya, 2020b]. Women often are less satisfied with their work and position [Dmitrieva, 2006; Mansurov, Yurchenko, 2017], though female engineers who

do not have career ambitions tend to be content with their job [Podolskaya, 2020b]. Several studies mention low self-esteem as a characteristic of female professionals [Kemmet, Bannikova, 2015; Savinskaya, Lebedeva, 2020], even when they have achieved high-powered positions [Uvarova, Myasina, 2007]. Women also demonstrate weaker identification with engineering compared to men. The overwhelming majority of men consider engineering as their calling and are sure they made the right choice, while women are less sure they would choose engineering again [Bannikova, Petrov, 2014; Mansurov, Yurchenko, 2017]. Sometimes the specificity of women's individual dispositions is interpreted as a subjective barrier that impedes the realization of their potential and drives them out of the profession. Women are viewed as less interested in promotion and trying to escape additional responsibility; therefore, they stay at low- and mid-level positions [Podolskaya, 2020a; Podolskaya, 2020b]. Women just prioritize comfort at work and family, while commitment to career advancement "impoverishes their emotional life" [Dmitrieva, 2006: 108]. But this individualization of gender gap does not seem fully justified, as it does not originate "in the choices, behaviors and expectations of individual women" but is a "a socio-structural problem" shared and maintained by all members of society [Miner et al., 2018: 285] — from the engineering workplace to the family circle and from the broader professional culture to general societal ideologies. Therefore, a more plausible interpretation is to treat individual-level factors as connected to and sustaining the effects of macro- and meso-level factors. Thus, the structure of women's motivation reflects their role overload and double work-family burden, as well as invisible but firm barriers to building their careers. As a result, women lower their ambitions and self-esteem [Savinskaya, Lebedeva, 2020; Kemmet, 2019]. Women's lower satisfaction and weaker identification with engineering signal that the profession in post-Soviet Russia remains not particularly friendly and encouraging field for females, even those who have already proved themselves as motivated and qualified.

Specificity of post-Soviet context

These factors, separately and in combination, create persistent problems that cause and sustain the gender imbalance found in engineering workplaces. Open and covert discrimination, systematic underestimation of abilities and contributions, and tensions due to balancing work and family roles are the most frequent issues women face in the engineering profession in Russia. These problems are not new or specific to Russian engineering, but there are certain conditions in the post-Soviet context that probably make them more acute and difficult to solve. First, there is a surprising inattention and absence of concern about discriminative discourses and practices in engineering. Declarations of gender equality and massive women's employment in the Soviet Union gave rise to a "myth of gender equality" [Khasbulatova, 2018], which is still powerful in contemporary Russia, despite the dominance of a working mother gender contract that disproportionately puts the load of family duties and childcare on women [Chernova, 2019]. The collapse of the Soviet Union was followed by a diversification of this gender contract [Temkina, Rotkirch, 2002] and revival of traditional ideals of the male breadwinner versus the housewife [Chernova, 2019]. Thus, in the post-Soviet Russia has emerged a peculiar combination of rhetoric proclaiming an

achieved gender equality with ongoing cultural support for rather conservative gender roles and societal norms [Kravchenko, Motejunaite, 2008]. As a result, in the engineering profession “even direct discrimination” of women is “perceived by most actors on the labor marker as a matter of course” [Uvarova, 2009: 34]. Women are mostly satisfied with their situation [Podolskaya, 2020b], though much less than men [Mansurov, Yurchenko, 2017], and they do not feel a need for special support programs [Uvarova, 2009]. Meritocratic ideology and the discourse of professionalism — which prioritizes abilities, qualifications, and experience [Tiunova, 2019, 2020; Podolskaya, 2019] — often overpowers the raising awareness about gender inequality. It forces women to deny discrimination is occurring and to reject their femininity in order to preserve their status as a professional engineer, behaving as if an “engineer does not have a gender” [Podolskaya, 2019: 205].

Conclusion

Analysis of the existing empirical studies demonstrates that Russia hardly deserves a reputation as a progressive country with a high representation of women in technology. Gender inequality dramatically increases from school to the workplace, from minor differences in preferences and interests to a multidimensional gender gap, one in which women are not only underrepresented, but disadvantaged in terms of salary, opportunities for professional development, and career building. Persistent gender-typing of engineering as a male profession is a major contributor to this problem, driving women out of the field by weakening their identification with it, lowering their confidence, and negatively influencing their professional plans. These stereotypes are supported and reproduced in a variety of educational and organizational settings — through othering practices, discriminatory treatment, and sexist comments and jokes. While the gender gap in general and professional education is less pronounced, because these spheres are still very much path dependent on the Soviet era and are regulated by the state, the gap has become substantial in the more competitive and market-driven sphere of paid employment. Economic transformations were accompanied by shifts in state ideology and public discourse, with the commitment to gender equality replaced with neotraditionalism. In such conditions, women encounter more difficulties balancing their work and family life and are therefore more subject to discriminative treatment in the labor market. Thus, the collapse of the USSR widened the gender gap in engineering and led to the masculinization of the profession.

Seeking to explain gender inequality — and offer measures to overcome it — existing studies pay attention to meso- and individual-level factors, but structural factors remain insufficiently investigated. This does not enable the full examination of the effects of the Soviet legacy while taking into account the specific gender history of Russia to reveal the peculiarity of the post-Soviet context. The observed issues and problems associated with the gender gap are similar to those identified in Western contexts and are described with concepts and theories of Western science, though the unique features of gender inequality among Russian engineers are somewhat lost. One such trait is the lack of awareness by the general public and engineers themselves about the problem, which makes it more difficult to spot and solve. Belief in achieved gender equality means that the problem is ignored or rendered unimportant, while

discriminative practices and discourses are normalized on the basis of essentialized gender. Regarding meso-level factors, there is a lack of studies on the effects of specific university and organizational programs that systematically support women, a lack of research on men's clubs and masculinities in engineering, the professional culture of engineering, and gendered discourses and media representations of engineering. More comparative studies are needed to trace the effects of gender separately pertaining to each factor and on specific stages of the STEM pipeline.

References

- Abramov R. N. (2016) Professional Culture of Russian Technical Specialists: Universal Elements. *Sociological Studies*. No. 9. P. 96—104. (In Russ.)
Абрамов Р. Н. Профессиональная культура российских инженерно-технических специалистов: универсальные элементы // Социологические исследования. 2016. № 9. С. 96—104.
- Aivazova S. G. (2011) “Working Mother” Contract: Violations or a Breach? (On the Question of the Specificity of Gender Politics in the Contemporary Russia). *Woman in Russian Society*. No. 3. P. 13—22. (In Russ.)
Айвазова С. Г. Контракт «работающей матери»: нарушения или расторжение? (К вопросу об особенностях гендерной политики в современной России) // Женщина в российском обществе. 2011. № 3. С. 13—22.
- Bannikova L. N., Kemmet E. V. (2019a) A Woman in the Man's Culture of Engineering Education. *Higher Education in Russia*. No. 12. P. 66—76. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2019-28-12-66-76>.
- Bannikova L. N., Kemmet E. V. (2019b) Gender Analysis of Professional Potential of Future Engineers. In: *Culture and Education: Social Transformations and Multicultural Communication*. Moscow: People's Friendship University of Russia. P. 172—178. <https://doi.org/10.22363/09669-2019-172-178>.
- Bannikova L. N., Baliasov A. A., Kemmet E. V. (2018) Attraction and Retention of Women in Engineering. In: *2018 IEEE International Conference “Quality Management, Transport and Information Security, Information Technologies”*. Saint-Petersburg: IEEE. P. 824—827.
- Bannikova L. N., Boronina L. N., Kemmet E. V. (2016). Gender Stereotypes and STEM-Education. In: *Proceedings of the 3rd International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts*. Book 1. Vol. 2. Albena: Curan Associates, Inc. P. 541—548.
- Bannikova L., Petrov A. (2014) Women in Engineering Careers. In: L. G. Chova, A. L. Martinez, I. C. Torres (eds.) *ICERI2014: 7th International Conference of Education, Research and Innovation (ICERI)*. Seville: International Academy of Technology, Education and Development. P. 5270—5275.
- Barabanova S. V., Ziyatdinova J., Sokolova A., Ivanov V. G., Sanger P. A. (2013) The Decline of Women in Russian Engineering Education. In: *ASEE Annual Conference*

and Exposition, Conference Proceedings. Atlanta: American Society for Engineering Education. P. 23.179.1—23.179.7.

Budnik G. A. (2015) Higher Engineering Education of Women: History and Current Trends. *Woman in Russian Society*. No. 3/4. P. 37—44. (In Russ.)

Будник Г. А. Высшее инженерно-техническое образование женщин: история и современные тенденции // Женщина в российском обществе. 2015. № 3/4. С. 37—44.

Cannady M. A., Greenwald E., Harris K. N. (2014) Problematizing the STEM Pipeline Metaphor: Is the STEM Pipeline Metaphor Serving our Students and the STEM Workforce? *Science Education*. Vol. 98. No. 3. P. 443—460. <https://doi.org/10.1002/sce.21108>.

Chernova Z. V. (2019) The Unfinished Gender Revolution. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 2. P. 222—242. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.2.10>. (In Russ.)

Чернова Ж. В. Незавершенная гендерная революция // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 2. С. 222—242. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.2.10>.

Dmitrieva L. G. (2006) Gender Stereotypes of Successful Work (The Case of the Industrial Enterprise). *Education and Science*. No. 6. P. 101—108. (In Russ.)

Дмитриева Л. Г. Гендерные стереотипы успешной работы (на примере сотрудников промышленного предприятия) // Образование и наука. 2006. № 6. С. 101—108.

Gharibyan H., Gunsaulus S. (2006) Gender Gap in Computer Science does not Exist in One Former Soviet Republic: Results of a Study. In: *Proceedings of the 11th Annual SIGCSE Conference on Innovation and Technology in Computer Science Education*. New York: Association for Computer Machinery, Inc. P. 222—226.

Grigoreva N. S., Chubarova T. V. (2018) To Leave Impossible to Stay: Life Strategies of Women Who Left STEM-Professions. *Woman in Russian Society*. No. 4. P. 71—84. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2018.4.7>. (In Russ.)

Григорьева Н. С., Чубарова Т. В. Уйти нельзя остаться: формирование жизненных стратегий женщин, сменивших STEM-профессии // Женщина в российском обществе. 2018. № 4. С. 71—84. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2018.4.7>.

Ivanova T. V. (2006) Aspects of motivational and personal development of female and male students during studies in technical university (Abstract of the doctoral dissertation in psychology). Nizhnii Novgorod: Nizhnii Novgorod State Pedagogical University. (In Russ.)

Иванова Т. В. Особенности становления мотивационно-личностной сферы юношей и девушек-современных студентов технического вуза в процессе обучения: автореф. дисс. ... канд. психологических наук. Нижний Новгород: НГПУ, 2006.

Kemmet E. V. (2015) Choice of Engineering Profession: Gender Aspect. In: *Social and Professional Mobility in XXI Century*. Ekaterinburg: RSVPU. P. 54—59. (In Russ.)

Кеммет Е. В. Выбор инженерной профессии: гендерный аспект // Социально-профессиональная мобильность в XXI веке. Екатеринбург: РГППУ, 2015. С. 54—59.

Kemmet E. V. (2017) Professional Self-Determination of Engineering Student: Gender Aspect. *Discussion*. No. 2(76). P. 55—61. (In Russ.)

Кеммет Е. В. (2017). Профессиональное самоопределение студентов инженерных специальностей: гендерный аспект // Дискуссия. 2017. № 2 (76). С. 55—61.

Kemmet E. V. (2019) Woman Engineer: Social Problems of Employment in the Conditions of Digital Economy. In: *Worthy Labor — the Foundation of the Stable Society: Proceedings of XI International Scientific Practical Conference (Ekaterinburg, 30 October 2019)*. Ekaterinburg: Tipografiya dlya vas, PH Ltd. P. 26—30. (In Russ.)

Кеммет Е. В. Женщина-инженер: социальные проблемы занятости в условиях цифровой экономики // Достойный труд — основа стабильного общества: материалы XI Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 30 октября 2019 г.). Екатеринбург: Изд-во ООО «Типография для Вас», 2019. С. 26—30.

Kemmet E., Bannikova L. (2015) What is the Gender Dimension in the Reproduction of Engineers. In: *The 9th International Days of Statistics and Economics: Conference Proceedings*. Prague: Melandrium. P. 99—107.

Khasbulatova O. A. (2018) Technologies of Gender Equality Myth Creation: Soviet Practices. *Woman in Russian society*. 2018. No. 4. P. 49—59. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2018.4.5>. (In Russ.)

Хасбулатова О. А. Технологии создания мифа о равноправии полов: советские практики // Женщина в российском обществе. 2018. № 4. С. 49—59. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2018.4.5>.

Kislyakov P. A., Shmeleva E. A. (2018) The Digital Gender Gap as a Risk Factor of Social Safety of the Russian Society. *Woman in Russian Society*. No. 3. P. 14—25. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2018.3.2>. (In Russ.)

Кисляков П. А., Шмелева Е. А. Цифровой разрыв как фактор риска социальной безопасности российского общества // Женщина в российском обществе. 2018. № 3. С. 14—25. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2018.3.2>.

Kolesnikova E. M. (2018) Engineering Dynasties and Professional Biography Prospects for Students at Technical Institutes and Universities. *Sociological Journal*. Vol. 24. No. 1. P. 55—72. <https://doi.org/10.19181/socjour.2018.24.1.5713>. (In Russ.)

Колесникова Е. М. Инженерные династии и перспективы профессиональной биографии студентов инженерных вузов // Социологический журнал. 2018. Т. 24. № 1. С. 55—72. <https://doi.org/10.19181/socjour.2018.24.1.5713>.

Kolesnikova E. M., Kudenko I. A. (2020) Interest for STEM-Professions at School: Problems of Career Guidance. *Sociological Studies*. No. 4. P. 124—133. <https://doi.org/10.31857/S013216250009117-1>. (In Russ.)

Колесникова Е. М., Куденко И. А. Интерес к STEM-профессиям в школе: проблемы профориентации // Социологические исследования. 2020. № 4. С. 124—133. <https://doi.org/10.31857/S013216250009117-1>.

Kovaleva N. (1999) Women and Engineering Training in Russia. *European Journal of Education*. Vol. 34. No. 4. P. 425—435.

Kozina I. M. (2002) Professional Segregation: Gender Stereotypes on the Labor Market. *Sociological Journal*. No. 3. P. 126—136. (In Russ.)

Козина И. М. Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда // Социологический журнал. 2002. № 3. С. 126—136.

Kravchenko Z. V., Motejunaite A. (2008) Women and Men in Employment and at Home: Gendered Work Patterns in Russia and Sweden. *Journal of Social Policy Studies*. Vol. 6. No. 2. P. 177—200. (In Russ.)

Кравченко Ж. В., Мотеюнайте А. Женщины и мужчины на работе и дома: гендерное разделение труда в России и Швеции // Журнал исследований социальной политики. 2008. Т. 6. № 2. С. 177—200

Krekhovets E. V., Leonova L. A. (2017) University Graduates Employability: Gender Analysis. *Woman in Russian Society*. No. 3(84). P. 58—69. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2017.3.5>. (In Russ.)

Креховец Е. В., Леонова Л. А. Трудоустройство выпускников высших учебных заведений: гендерный анализ // Женщина в российском обществе. 2017. № 3(84). С. 58—69. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2017.3.5>.

Kuznetsova V. P., Apevalova Z. V., Trofimova I. B. (2020) Public Instruments of Raising the Attractiveness of Engineering Profession for Women. In: *Women in Professions of the XXI Century: Trends, Problems, Prospects: Proceedings of All-Russian Scientific Conference with International Participation (Moscow, 03 March 2020)*. Ivanovo: ISU Publishing house. P. 55—60. (In Russ.)

Кузнецова В. П., Апевалова З. В., Трофимова И. Б. Общественные инструменты повышения привлекательности инженерных профессий для женщин // Женщины в профессиях XXI века: тенденции, проблемы, перспективы: материалы Всероссийской научной конференции с международным участием (Москва, 3 марта 2020). Иваново: Издательство «Ивановский государственный университет», 2020. С. 55—60.

Lavigne K., Rauvola R. (2018) Bridging Individual and Social-Structural Perspectives. *Industrial and Organizational Psychology*. Vol. 11. No. 2. P. 331—334.

Lebedeva N. V., Savinskaya O. B. (2019) Biographical Analysis of Women's Career Path in STEM: Manifestation of Discrimination. In: *Gender Relations in the Modern World: Management, Economics, Social Policy: Proceedings of the International Scientific Conference (Ivanovo, 16—18 May 2019)*. Ivanovo: ISU Publishing house. P. 135—141. (In Russ.)

Лебедева Н. В., Савинская О. Б. Биографический анализ карьерного пути женщин в STEM: проявление дискриминации // «Гендерные отношения в современном мире: управление, экономика, социальная политика»: материалы международной научной конференции (Иваново, 16—18 мая 2019). Иваново: Издательство «Ивановский государственный университет», 2019. С. 135—141.

Lowrie I. P. (2018) Learning Machines: Pedagogy, Academic-Industrial Collaboration, and Knowledge Work in the Russian Data Sciences (Doctoral dissertation). USA (TX): Rice University. URL: <https://hdl.handle.net/1911/105563> (accessed: 01.07.2021).

Lykkegaard E., Ulriksen L. (2019) In and Out of the STEM Pipeline — a Longitudinal Study of a Misleading Metaphor. *International Journal of Science Education*. Vol. 41. No. 12. P. 1600—1625.

Maloshonok N. G., Shcheglova I. A. (2020) Role of Gender Stereotypes in Student Dropouts of STEM Programs. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 2. P. 273—292. <http://doi.org/10.14515/monitoring.2020.2.945>. (In Russ.)

Малошонов Н. Г., Щеглова И. А. Роль гендерных стереотипов в отсеке студентов инженерно-технического профиля // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 2. С. 273—292. <http://doi.org/10.14515/monitoring.2020.2.945>.

Mansurov V. A., Yurchenko O. V. (2016) Social Attitudes and Status of Women Engineers in Russia in Transition. In: V. Mansurov (ed.) *The Futures We Want: Global Sociology and the Struggles for a Better World. View from Russia*. Moscow: RSS. P. 241—246.

Mansurov V. A., Yurchenko O. V. (2017). Women Engineers' Views on Professional Development. In: V. Mansurov (ed.) *(Un)Making Europe: Capitalism, Solidarities, Subjectivities: View from Russia*. Moscow: RSS. P. 186—193.

Melnikova N. B. (2017) Women in Realization of Soviet Nuclear Project. In: *Demographic Potential of EAEU Countries: VIII Ural Demographic Forum*. Ekaterinburg: Institute of Economics of Ural Branch of RAS. Vol. 1. P. 118—124. (In Russ.)

Мельникова Н. В. Женщины в реализации советского атомного проекта // Демографический потенциал стран ЕАЭС: VIII Уральский демографический форум. Т. 1. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2017. С. 118—124.

Miner K. N., Walker J. M., Bergman M. E., Jean V. A., Carter-Sowell A., January S. C., Kaunas, C. (2018) From “Her” Problem to “Our” Problem: Using an Individual Lens versus a Social-Structural Lens to Understand Gender Inequity in STEM. *Industrial and Organizational Psychology*. Vol. 11. No. 2. P. 267—290.

Myasina E. P., Uvarova V. I. Career of Russian Female Engineer: Peculiarities and Problems. In: *Professional Career of Women and Challenges of our Time: International Scientific Practical Internet-Conference (1—31 May 2007)*. Orel: OSTU. P. 65—77. (In Russ.)

Мясина Е. П., Уварова В. И. Карьера российской женщины инженера: особенности и проблемы // Профессиональная карьера женщин и вызовы времени: Междунар. научно-практическая интернет-конференция (1—31 мая 2007). Орел: ОрелГТУ, 2007. С. 65—77.

Oblova, I. S., Gerasimova I. G., Sishchuk J. M. (2020) Gender Segregation in STEM Education and Careers in Russia. *Global Journal of Engineering Education*. Vol. 22. No. 2. P. 130—135.

Pavlov B. S., Berdnik L. P. (2019) Is it Difficult to Learn and Become an Engineer for a Young Woman Living in Ural. In: S. V. Ryazantsev, V. K. Levashov, T. K. Rostovskia (eds.) *December Social and Political Lectures "How do you live, Russia?". Russian Welfare State and Civil Society Realizing the Strategy of Breakthrough: Results and Reserves*. Moscow: Perspektiva. P. 288—294. (In Russ.)

Павлов, Б. С., Бердник Л. П. Трудно ли выучиться и стать инженером молодой женщине на Урале // Декабрьские социально-политические чтения «Как живешь, Россия?». Российское социальное государство и гражданское общество в реализации стратегии прорыва: результаты и резервы / под ред. С. В. Рязанцева, В. К. Левашова, Т. К. Ростовской. М.: Перспектива, 2019. С. 288—294.

Pavlov B. S., Berdnik L. P., Bondareva L. N., Sheveleva O. R. (2020) Young Female Engineer on Ural Plant: Professional Status, Work, Family. *Russia: Trends and Development Prospects*. No. 15—2. P. 663—670 (In Russ.)

Павлов Б. С., Бердник Л. П., Бондарева Л. Н., Шевелева О. Р. Молодая женщина-инженер на Уральском заводе: профессиональный статус, работа, семья // Россия: тенденции и перспективы развития. 2020. № 15—2. С. 663—670.

Podolskaya A. A. (2019) Perceptions of Work-Life Balance by Women Working in STEM Industries (A Rocket-and-Space Industry Case Study). *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 192—210. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.12>. (In Russ.)

Подольская А. А. Восприятие баланса жизни и работы женщинами, работающими в STEM-отраслях (на примере ракетно-космической отрасли) // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 192—210. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.12>.

Podolskaya A. A. (2020a) Women Engineers in the Russian Rocket and Space Industry: Career Strategies of the Soviet and Post-Soviet Generation. *Vestnik of the Institute of Sociology*. Vol. 11. No. 1. P. 151—168. <https://doi.org/10.19181/vis.2020.11.1.632>. (In Russ.)

Подольская А. А. Женщины-инженеры в российской ракетно-космической отрасли: карьерные стратегии советского и постсоветского поколения // Вестник Института социологии. 2020а. Т. 11. № 1. С. 151—168. <https://doi.org/10.19181/vis.2020.11.1.632>.

Podolskaya A. A. (2020b) Career Strategies of Female Engineers Employed in Rocket and Space Industry: Goals and Implementation Opportunities. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 5. P. 467—489. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.5.1671>. (In Russ.)

Подольская А. А. Карьерные стратегии женщин-инженеров на предприятиях ракетно-космической отрасли: цели и возможности реализации // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020б. № 5. С. 467—489. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.5.1671>.

Pushkareva N. L. (2010) Women in Russian Science at the End of 20th — Beginning of 21st Century: Quantitative Description. *Woman in Russian Society*. No. 3. P. 24—35. (In Russ.)

Пушкарева Н. Л. Женщины в российской науке конца XX — начала XXI века: обобщение количественных характеристик // *Женщина в российском обществе*. 2010. № 3. С. 24—35.

Rudenko N. I., Maliushkin R. V. (2021) Mobility and Gender Differences of Russian Engineers Based on the Materials of the Social Network VKontakte. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 88—104. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1723>. (In Russ.)

Руденко Н. И., Малюшкин Р. В. Мобильность и гендерные различия российских инженеров по материалам социальной сети «ВКонтакте» // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2021. № 3. С. 88—104. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1723>.

Rudenko N., Maliushkin R., Zemnukhova L., Evseeva I., Chernysheva L. (2019) Exploring Russian Engineers: Analysis of Media, Social Networks and Ethnography of Hi-Tech Company (analytic note ed. by O. Bychkova). Saint Petersburg: STS Centre EUSP. URL: https://eusp.org/sites/default/files/archive/sts/Engineers_in_Russia_January_2019_STS_Center_EUSP.pdf (accessed: 01.07.2021). (In Russ.)

Руденко Н., Земнухова Л., Малюшкин Р., Евсеева И., Чернышева Л. Исследование российских инженеров: анализ СМИ, социальных сетей и этнография технокомпания (аналитическая записка) / под ред. О. Бычковой. Санкт-Петербург: Центр STS ЕУСПб, 2019. URL: https://eusp.org/sites/default/files/archive/sts/Engineers_in_Russia_January_2019_STS_Center_EUSP.pdf (дата обращения: 01.07.2021).

Rudenko N. I., Maliushkin R. V., Zemnukhova L. V. (2021, forthcoming). Mobility Patterns, Gender Gaps and Cultural Values of Russian Engineers (Using Materials from the Social Network “VKontakte”).

Savinskaya O. B., Lebedeva N. V. (2020) Why Women Leave STEM: The Role of Stereotypes. *Woman in Russian Society*. No. 2. P. 62—75. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2020.2.6>. (In Russ.)

Савинская О. Б., Лебедева Н. В. Почему женщины уходят из STEM: роль стереотипов // *Женщина в российском обществе*. 2020. № 2. С. 62—75. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2020.2.6>.

Savinskaya O. B., Mkhitarian T. A. (2018) STEM as Girls’ Professional Choice: Achievements, Self-Esteem, and Hidden Curriculum. *Woman in Russian Society*. No. 3. P. 34—48. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2018.3.4>. (In Russ.)

Савинская, О. Б., & Мхитарян Т. А. Технические дисциплины (STEM) как девичий профессиональный выбор: достижения, самооценка и скрытый учебный план // *Женщина в российском обществе*. 2018. № 3. С. 34—48. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2018.3.4>.

Savostina E. A., Smirnova I. N., Khasbulatova O. A. (2017) STEM: Professional Trajectories of the Youth (Gender Aspect). *Woman in Russian Society*. No. 3(84). P. 33—44. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2017.3.3>. (In Russ.)

Савостина Е. А., Смирнова И. Н., Хасбулатова О. А. STEM: профессиональные траектории молодежи (гендерный аспект) // *Женщина в российском обществе*. 2017. № 3(84). С. 33—44. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2017.3.3>.

Shtyleva L. V. (2018) What Causes Gender Gap in Mathematical Education and STEM Employment among Graduates of Russian Schools? *Vestnik of Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod. Series: Social Sciences*. No. 3(51). P. 166—173. (In Russ.)
Штылева Л. В. Чем обусловлен гендерный разрыв в математическом образовании и STEM-занятости выпускников российских школ? // *Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского*. Серия: Социальные науки. № 3(51). С. 166—173.

Tatarchenko K. (2017) “The Computer Does Not Believe in Tears”: Soviet Programming, Professionalization, and the Gendering of Authority. *Kritika: Explorations in Russian and Eurasian History*. Vol. 18. No. 4. P. 709—739.

Temkina A. A., Rotkirkh A. (2002). Soviet Gender Contracts and their Transformation in Contemporary Russia. *Sociological Studies*. No. 11. P. 4—15. (In Russ.)

Темкина А. А. Роткирх А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России // *Социологические исследования*. 2002. № 11. С. 4—15.

Tiunova I. V. (2019) Women in IT: The Case of Tomsk. In: *Collection of XV All-Russian (with International Participation) Scientific Conference of Undergraduate and Graduate Students, and Early Career Scholars (Tomsk, 29—30 April 2019)*. No. 15. Tomsk: TSU Publishing house. P. 128—132. (In Russ.)

Тиунова Я. В. Женщины в IT: Томский кейс // Сборник материалов XV Всероссийской (с международным участием) научной конференции студентов, магистрантов, аспирантов и молодых ученых (Томск, 29—30 апреля 2019 г.). Выпуск 15. Томск: ИД ТГУ, 2019. С. 128—132.

Tiunova I. V. (2020) Career and Gender: The Case of IT-Community in Tomsk (Bachelor Diploma Work on Anthropology and Ethnology). Tomsk: National Research Tomsk State University. (In Russ.)

Тиунова Я. В. Карьера и гендер: кейс томского it-сообщества // *Выпускная бакалаврская работа по направлению подготовки: 46.03. 03 — Антропология и этнология*. Томск: НИ ТГУ, 2020

Uvarova V. (2009). Women in Engineering Research in the Russian Federation: Place, Role, Problems. *Lyčiu Studijos ir Tyrimai*. No. 6. P. 30—35.

Uvarova V. I., Myasina E. P. (2007) Women’s Intellectual Capital in Russian Engineering. In: A. V. Bezgodov (ed.) *Intellectual Capital — the Basis of Leading Innovation*. Saint Petersburg: Planetarnyi projekt. P. 29—42. (In Russ.)

Уварова В. И., Мясина Е. П. Женский интеллектуальный капитал в российском инжиниринге // *Интеллектуальный капитал — основа опережающих инноваций: монография / под общ. ред. А. В. Безгодова*. СПб.: Планетарный проект, 2007. С. 29—42.

Varshavskaya E. I., Kotyrlo E. S. (2019) Graduates in Engineering and Economics: Between Demand and Supply. *Educational Studies*. No. 2. P. 98—127. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2019-2-98-128>. (In Russ.)

Варшавская Е. Я., Котырло Е. С. Выпускники инженерно-технических и экономических специальностей: между спросом и предложением // Вопросы образования. 2019. № 2. С. 98—127. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2019-2-98-128>.

Vysotskaia M. A., Rusina C. I. (2012) Research of Learners' Gender Differences in the University by Example of Road Engineering Students. *Innovation in Science*. No. 13—2. P. 23—32. (In Russ.)

Высоцкая М. А., Русина С. Ю. Исследование гендерного различия обучающихся в вузе на примере инженеров-дорожников // Инновации в науке. № 13—2. С. 23—32.

Zakharova E. K., Mkhitarian T. A., Savinskaya O. B. (2017) Women in STEM in Digital Era: Employment Policies in the City. Moscow: Variant. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.13552.76809>. (In Russ.)

Захарова Е. К., Мхитарян Т. А., Савинская О. Б. Женщины и STEM в цифровую эпоху: политика занятости в мегаполисе. М.: Вариант, 2017. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.13552.76809>.

Zdravomyslova E. A., Temkina A. A. (1997) Social Construction of Gender and Gender System in Russia. In: *Proceedings of the First Russian Summer School of Women's and Gender Studies "Valdai-1996"*. Moscow: Moscow Centre of Gender Studies. P. 84—89. (In Russ.)

Здравомыслова Е. А., Темкина А. А. Социальная конструкция гендера и гендерная система в России // Материалы Первой Российской летней школы по женским и гендерным исследованиям «ВАЛДАЙ-96». М.: Московский центр гендерных исследований, 1997. С. 84—89.

Zemnukhova L. V., Guseva A. A. Socio-Technical Factors of Testers' Liminal Position. *The Journal of Sociology and Social Anthropology*. Vol. 22. No. 6. P. 69—85. (In Russ.)

Земнухова Л. В., Гусева А. А. Социотехнические факторы лиминальной позиции тестировщиков программного обеспечения // Журнал социологии и социальной антропологии. Т. 22. № 6. С. 69—85.

DOI: [10.14515/monitoring.2021.3.1723](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1723)



Н. И. Руденко, Р. В. Малюшкин

МОБИЛЬНОСТЬ И ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ РОССИЙСКИХ ИНЖЕНЕРОВ ПО МАТЕРИАЛАМ СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ «ВКОНТАКТЕ»

Правильная ссылка на статью:

Руденко Н. И., Малюшкин Р. В. Мобильность и гендерные различия российских инженеров по материалам социальной сети «ВКонтакте» // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 88—104. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1723>.

For citation:

Rudenko N. I., Maliushkin R. V. (2021) Mobility and Gender Differences of Russian Engineers Based on the Materials of the Social Network VKontakte. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 88–104. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1723>. (In Russ.)

МОБИЛЬНОСТЬ И ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ РОССИЙСКИХ ИНЖЕНЕРОВ ПО МАТЕРИАЛАМ СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ «ВКОНТАКТЕ»

РУДЕНКО Николай Иванович — кандидат социологических наук, научный сотрудник, Центр исследований науки и технологий, Европейский университет в Санкт-Петербурге, Санкт-Петербург, Россия

*E-MAIL: diogenstyx@gmail.com
<http://orcid.org/0000-0001-9511-3881>*

МАЛЮШКИН Роман Вячеславович — независимый исследователь, Санкт-Петербург, Россия

*E-MAIL: malyushkinr@gmail.com
<http://orcid.org/0000-0003-1659-925X>*

Аннотация. В статье на основе данных из социальной сети «ВКонтакте» (более 36 тыс. профилей) анализируются географическая и образовательная мобильность, а также гендерный разрыв (как в учебе, так и на рабочем месте) среди российских инженеров. Мобильность (в географическом и образовательном плане) и гендерные различия рассматриваются как важные элементы инновационного развития: первая предполагает возможность мобильности навыков, людей, знаний из одной отрасли в другую и из одной локации в другую, вторые — доступ к получению образования и работы в новых инновационных сферах для людей разного гендера. В ходе анализа выявлено, что российские инженеры, как правило, не мобильны: большинство остаются работать в том же городе, где получили первое образование; исключение составляют Москва и Санкт-Петербург,

MOBILITY AND GENDER DIFFERENCES OF RUSSIAN ENGINEERS BASED ON THE MATERIALS OF THE SOCIAL NETWORK VKONTAKTE

Nikolay I. RUDENKO¹ — Cand. Sci. (Soc.), Research Fellow, Science and Technology Studies Center

*E-MAIL: diogenstyx@gmail.com
<http://orcid.org/0000-0001-9511-3881>*

Roman V. MALIUSHKIN² — Independent researcher

*E-MAIL: malyushkinr@gmail.com
<http://orcid.org/0000-0003-1659-925X>*

¹ European University at St. Petersburg, Saint Petersburg, Russia

² Saint Petersburg, Russia

Abstract. This article is based on data from the social network VKontakte (more than thirty-six thousand profiles) and analyzes geographic and within education mobility as well as the gender gap among Russian engineers. Mobility (geographical and educational) and gender differences are considered as important elements of innovative development: the first assumes the mobility of skills, people, and knowledge from one industry to another and from one place to another; the second assumes access to education and work in new innovative areas for people of different genders. Our analysis revealed that Russian engineers, as a rule, are immobile (the majority work in the same city where they received their education). The exception is Moscow and St. Petersburg where more engineers work and live than have studied. Although the evidence suggests that the engineering profession is dominated

где работает и живет больше инженеров, чем училось. Данные говорят о том, что в инженерной профессии преобладают мужчины. В то же время выявлены сферы, где женщин численно больше: это микробиология, химия, экология, картография. Обнаружено, что в России усиливается отток женщин из инженерного образования по мере роста ступеней образования. Женщины-инженеры, несмотря на полученное образование, чаще работают на подчиненных нетехнических работах и выполняют бюрократические задачи.

Ключевые слова: инженеры, VKонтakte, гендерные различия, мобильность, инновационное развитие

Благодарность. Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-011-00690 А. «Инженерная карьера в современной России: профессиональные, организационные и институциональные трансформации».

Введение

Россия остается одной из ведущих стран по числу выпускаемых из вузов инженеров¹. Однако для устойчивого развития инновационной экономики требуются не столько количественные, сколько качественные показатели. Министерство образования интересуется вопросом, как поднять качество инженерного образования в России [Мансуров, Юрченко, 2016]. Предполагается, что для этого нужно обновить содержание инженерного образования, приспособить его для рыночной ситуации и в целом поднять престиж профессии². С нашей точки зрения, помимо этих важных задач есть и две других, которые также характеризуют инновацион-

by men, we identified specialties where women are numerically more: microbiology, chemistry, ecology, and cartography. We found that in Russia the outflow of women from engineering education is increasing as its levels grow. Female engineers are more likely to work in subordinate non-technical jobs and perform bureaucratic tasks.

Keywords: engineers, VKontakte, gender gap, mobility, innovative development

Acknowledgments. The reported study was funded by PFBR, project number No. 20-011-00690 A “Engineering Career in Modern Russia: Professional, Organizational and Institutional Transformations”.

¹ McCarthy A. The Countries With the Most Engineering Graduates: Infographic // Forbes. 2015. January 9. URL: <https://www.forbes.com/sites/nialmccarthy/2015/06/09/the-countries-with-the-most-engineering-graduates-infographic/#1e76b3fe667d> (дата обращения: 28.06.2021).

² Статистика: Высшее образование // Министерство высшего образования и науки РФ. 2020. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/> (дата обращения: 28.06.2021).

ный потенциал российских инженеров. Это решение проблем гендерного разрыва в профессии и мобильности инженеров³.

Под гендерным разрывом мы понимаем паттерны⁴ того, как в образовательном и профессиональном треках развития женщины и мужчины распределяются по специальностям, образовательным ступеням, должностям и позициям на рабочем месте. Российские и зарубежные исследователи отмечают, что в инженерных профессиях наблюдается перекося в выборе профессии среди мужчин и женщин: женщины менее охотно идут работать инженерами, они занимают менее престижные позиции, чем мужчины, получая меньшую зарплату [Абрамов, 2016; Варшавская, Котырло, 2019]. Некоторые из этих выводов подкрепляются образовательной статистикой⁵. СМИ в России также активно пишут о наличии гендерного разрыва⁶. Полагаем, что подобные паттерны ограничивают возможность довольно широкого слоя российского общества заниматься определенными видами деятельности, занимать престижные позиции, иметь хорошие зарплаты и участвовать в инновационном развитии в будущем. Следовательно, экономика, нуждающаяся в инновациях, лишается многочисленных инженерных кадров, нужных для нее⁷. Как отмечает Е. Колесникова, «открытость доступа в [инженерную] профессию важна с точки зрения равенства возможностей для включения в нее наиболее перспективных, многообещающих „новичков“» [Колесникова, 2018].

Второй показатель — мобильность инженеров — это паттерны перемещения в географическом, образовательном, карьерном планах. Капиталистическая экономика ориентируется на новые появляющиеся рынки и, следовательно, предполагает постоянную подвижность. Как показывают исследования, компании, которые занимаются инновациями, выигрывают от дополнительной гибкости и подвижности в навыках, кадрах, проектах [Herrera, Muñoz-Doyague, Nieto, 2010; Kaiser, Kongsted, Rønde, 2015]. Таким образом, мобильность является важным фактором развития инноваций и технического развития. В отличие от гендерной тематики о мобильности российских инженеров написано довольно мало — прежде всего из-за нехватки данных.

³ В данной статье мы будем рассматривать большую образовательную и географическую мобильности и отсутствие гендерных различий в выборе специализации и мест работы как позитивно коррелирующую с большей инновационностью [Herrera, Muñoz-Doyague, Nieto, 2010]. Мы отдаем себе отчет, что географическая и образовательная иммобильность может быть позитивным социальным явлением, к примеру, позволяющим инженерам сокращать риски потери работы в меняющейся социально-экономической обстановке. Однако для целей инновационной экономики ригидность экспертизы, рабочей силы и существующие гендерные границы служат, скорее, тормозом развития.

⁴ Под паттерном мы понимаем в общем смысле повторяющуюся и зачастую закономерную структуру отношений. Так, мы говорим о паттернах гендерных различий и паттернах мобильности, имея в виду повторяющиеся коллективные формы выбора специальности или выбора места работы и городов проживания.

⁵ Статистика: Высшее образование // Министерство высшего образования и науки РФ. 2020. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/> (дата обращения: 28.06.2021).

⁶ Необходимость сокращения гендерных разрывов обсудили на Всемирной женской ассамблее. Известия. 2019. 25 марта. URL: <https://iz.ru/860515/2019-03-25/neobkhodimost-sokrashcheniia-gendernykh-razryvov-obsudili-na-vsemirnoi-zhenskoi-assamblee> (дата обращения: 28.06.2021); [ТАСС, 2017] Научно-технологическая сфера США и Европы избавляется от гендерных стереотипов // ТАСС. 2017. 28 ноября. URL: <https://tass.ru/plus-one/4765527> (дата обращения: 28.06.2021).

⁷ Стратегия инновационного развития РФ до 2020 года. М.: Аналитический центр при Правительстве РФ. 2014. URL: <https://ac.gov.ru/files/attachment/4843.pdf> (дата обращения: 28.06.2021).

В нашей статье рассматриваются два аспекта инновационного развития инженеров — гендерное распределение и мобильность. При этом мы опираемся на данные, которые еще не были использованы в полной мере для анализа инженерной профессии в России, — а именно материалы социальной сети «ВКонтакте».

Гендер и мобильность в исследовательской литературе

Гендерный вопрос в инженерной профессии

В 2000-е годы в социологии появляется ряд работ, где подробно анализируется гендерный вопрос в инженерной профессии. Исследователи отмечают высокую долю российских женщин в инженерной профессии по сравнению с другими странами (40%–60% в РФ по сравнению с 10—20%, например, в США). Упомянуто, что в СССР власти особо подчеркивали важность женщин-инженеров для экономики. Р. Абрамов говорит о феминизации профессии в советский период, хотя и отмечает, что женщины в основном работали, скорее, как технический и поддерживающий персонал. В то же время он утверждает, что фундаментальной характеристикой профессии сегодняшнего дня является маскулинность [Абрамов, 2016]. Мы видим гораздо меньше женщин, обучающихся инженерным специальностям на уровне магистратуры и аспирантуры. Впрочем, отдельные инженерные специальности (например, биология, химия и картография) остаются «женскими» [Kovaleva, 1999].

Что касается доли женщин, приходящих после окончания вузов на инженерные рабочие места, то она устойчиво падает. Так, Е. Колесникова отмечает, что готовность работать по специальности выражают 63,5% юношей и только 44,1% девушек [Колесникова, 2018]. Согласно материалам Российского статистического ежегодника, в инженерных видах экономической деятельности доля женщин колеблется от 13% до 33%. На рабочем месте женщины продолжают играть роль поддерживающего персонала, занимающегося скорее бюрократическими, чем техническими задачами, при этом их средняя зарплата обычно ниже, чем у мужчин [Варшавская, Котырло, 2019].

Западные исследователи до сих пор отмечают высокий интерес женщин в России к инженерному делу и математике, что особенно заметно на фоне сравнения с другими странами⁸. Однако общие тенденции в гендерном дисбалансе схожи. Э. Блоссер, говоря о ситуации в США, отмечает, что в среднем только 19% заканчивающих бакалавриат по инженерным специальностям — женщины [Blosser, 2017]. Проблема сегрегации проявляется не только в том, что женщины не идут на инженерные специальности, но и в том, что они постепенно теряют мотивацию обучаться этим специальностям в дальнейшем. Об исключении женщин из инженерного образования говорит и другая американская исследовательница — Э. Слэйтон [Slaton, 2015]. При этом в Штатах, как и в России, существуют отдельные более «женские» специальности, связанные, например, с биотехнологиями и химическими технологиями, в то время как электроэнергетика, машиностроение, электрическая инженерия, информационные технологии, строительство остаются по преимуществу мужскими [Kovaleva, 1999; Blosser, 2017]. У. Фолкнер на примере работы компании, оказывающей услуги в сфере цифровых технологий, отмечает

⁸ Bullock C. Why is Russia so Good at Encouraging Women into Tech? // BBC News. 2017. April 21. URL: <https://www.bbc.com/news/business-39579321> (дата обращения: 28.06.2021).

гендерное разделение в инженерной деятельности, где математические или технические задачи реализуются преимущественно мужчинами, а социальные и коммуникативные — женщинами. Это вошло в литературу как феномен дуализма в инженерной профессии [Faulkner, 2000]. Схожую тенденцию мы наблюдаем и в Европе: женщины в странах-членах Евросоюза недопредставлены в сферах математики, компьютерных наук, в инженерном деле и архитектуре [Sagebiel, Dahmen, 2006].

Таким образом, можно сделать следующие выводы по результатам анализа литературы: 1) в инженерной профессии женщин гораздо меньше, чем мужчин (в среднем их доля — 25 %-30 %); 2) существует сегрегация в образовании, которая заставляет их бросить образование и блокирует образовательный трек; 3) меньше женщин работает на инженерных специальностях; 4) на рабочем месте женщины зачастую выполняют более рутинные обязанности, зачастую не связанные напрямую с технической деятельностью.

Мобильность инженеров

Другой важный аспект исследования связан с мобильностью. Здесь исследовательских работ ощутимо меньше. Изучение представлений о будущем студентов-инженеров показывает, что основным желаемым местом работы для будущих инженеров остаются большие государственные предприятия: молодые люди полагают, что работа здесь даст им стабильность и социальные бонусы [Варшавская, Котырло, 2019]. Материалы другого исследования, где рассматривается положение российских инженеров на нескольких уральских заводах, показывает, что большинство специалистов не помышляют о переходе в другие организации и видят свои профессиональные перспективы только внутри тех компаний, где уже работают [Козина, Виноградова, 2016]. Таким образом, инженеры представляют свой карьерный путь как стабильный проект с возможностью расти внутри предприятия. Литература фиксирует тенденцию к иммобильности инженеров.

Рассмотренные работы в основном опираются на данные статистики либо основаны на интервью. Насколько нам известно, к данным соцсетей исследователи еще не обращались, хотя, на наш взгляд, подобные данные могут быть источником ценной информации и о гендерном разрыве, и о паттернах географической мобильности в инженерной профессии. Они могут уточнить или триангулировать статистические данные, продемонстрировать распространенность трендов. Мы хотим предложить этот ход и, опираясь на материалы более 30 тысяч профилей во «ВКонтакте», ответить на три вопроса, которые уже ставились в литературе, но на которые можно получить более полный ответ.

1) Каков половозрастной состав современных российских инженеров? Где они учатся и где проживают?

2) Что из себя представляет географическая и образовательная мобильность инженеров? Откуда и куда эти люди переезжают? Каковы их образовательные треки?⁹

3) Какие гендерные различия мы можем найти среди современных российских инженеров? Как эти различия проявляются в образовании и на рабочих местах?

⁹ Вопрос карьерных траекторий мы оставляем для других статей, поскольку он нуждается в дополнительном анализе.

Методы и данные

Основным источником данных в нашем исследовании была выбрана социальная сеть «ВКонтакте» — одна из самых посещаемых платформ в России (согласно анализу интернет-трафика за май 2019 г., вторая после поисковика Google). Среднемесячная аудитория «ВКонтакте» — 198 млн человек (май 2019).

«ВКонтакте» позволяет отправлять личные сообщения, создавать новости и делиться ими, взаимодействовать в онлайн-сообществах. Ключевой элемент платформы — это личная страница, содержащая изображение пользователя, информацию о нем, предпочтения и т. д. В информации о владельце аккаунта также есть и социодемографические данные (возраст, гендер, образование, место работы), которые могут быть ценными для анализа паттернов, о которых мы говорили выше. Социальная сеть предоставляет свободный доступ к указанным материалам¹⁰.

Мы собирали публичные данные пользователей, которые в графе «должность» указывали «инженер» (включая и составные слова, где «инженер» — одна из частей слова типа «инженер-конструктор» и проч.)¹¹. На момент сбора данных (май 2019) таких профилей оказалось 145 910. Затем из этого количества профилей мы выбрали те, в которых была заполнена информация о возрасте, образовании, месте работы и т. д. Их оказалось 36 978. Именно на них мы проводили основной анализ, и именно они являются нашей выборкой.

Чтобы подтвердить, что данные, с которыми мы работаем, отражают именно особенности инженерной профессии, а не являются артефактом социальной сети «ВКонтакте», мы сравнили их с половозрастным распределением из проекта «Виртуальное население России» (ВНР, <http://webcensus.ru/>). В соответствии с данными этого сайта в большинстве российских регионов доли мужчин и женщин, пользующихся сетью «ВКонтакте», примерно равны. В нашей выборке доля мужчин почти в два раза выше (см. диаграмму на рис. 1). Другое отличие — возраст. Анализ ВНР говорит, что большинство пользователей ВК — молодые люди в возрасте 18—29 лет (их около половины), 20% приходится на 30—40-летних и 16% — на тех, кому 40—60 лет. Наши данные также не соответствуют этому распределению. Диаграмма на рис. 1 показывает, что средний возраст «инженеров» — 33—35 лет, а тех, кому 40, столько же, сколько и тех, кому 25. Данные различия показывают, что мы работаем с отдельной группой, обладающей своими социодемографическими характеристиками.

При этом мы не утверждаем, что наша выборка является точным отражением всех российских инженеров офлайн. Мы понимаем, что она нерепрезентативна. Наши выводы распространяются лишь на тех 36 978 инженеров, с которыми мы работали. Но выборка, как мы показали, отличается в целом от людей, которые просто пользуются «ВКонтакте».

¹⁰ Мы пользовались открытой API-инфраструктурой и собирали только те сведения, которые были публично открыты в профиле и не нарушали приватность пользователей.

¹¹ В выборку попали те, кто считал, что работает инженером по своей должности. В нее не попали люди, которые только учатся на инженера, и те, чья должность не звучит как «инженер» (хотя эти люди могут решать инженерные задачи). На наш взгляд, фильтр самоопределения позволяет охватить довольно широкое и неопределенное понятие инженера, которое не только претерпело инфляцию в позднесоветский период, но и увеличило свой объем после прихода рыночной экономики.

Во Вконтакте существуют ненастоящие (фейковые) и брошенные аккаунты. Чтобы справиться с этой проблемой, мы выбирали аккаунты, в которых заполнены данные о возрасте, месте работы, образовании и т. д. Разумеется, это не избавляет нас от проблемы ненастоящих аккаунтов как таковой, но мы работали с более чем 36 тысячами аккаунтов и полагаем, что по закону больших чисел количество искажений в данных должно уменьшаться, а закономерность — возрастать с увеличением количества единиц. Что касается брошенных аккаунтов, то, если информация в них валидная, это не мешало проведению нашего анализа.

В дальнейшем «валидность» нашей выборки мы также обосновываем путем триангуляции ее с выводами других исследователей, изучающих российских инженеров.

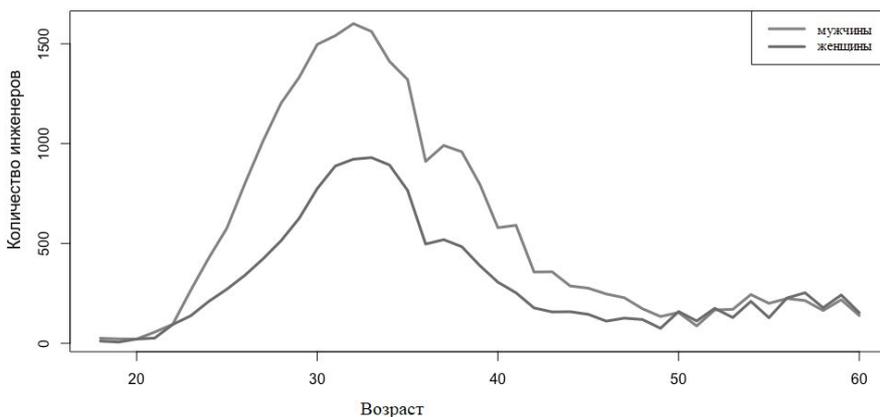


Рис. 1. Социодемографический анализ выборки российских инженеров «ВКонтакте»¹² (N = 36 978)

Результаты

Общая социодемография инженеров

Как видно из диаграммы на рисунке 1, в нашей выборке мода возраста пришлась на 33—35 лет. Несмотря на то, что аудитория «ВКонтакте» искажена в сторону более молодого возраста хотя бы из-за специфики сетевого контента, эти данные в целом соответствуют утверждению, высказанному Е. Варшавской и ее коллегами: среди инженеров доля молодых людей (25—34 года) в полтора-два раза выше, чем среди представителей группы 55—64 лет [Варшавская, Котырло 2019].

Самый яркий, бросающийся в глаза тренд на диаграмме, следующий: в промежутке между 30 и 40 годами количество мужчин-инженеров не менее чем вдвое превышает количество женщин-инженеров. Рост числа мужчин на инженерных специальностях начинается с 22—23 лет (возраст начала работы по профессии) и уравнивается с объемом работающих инженеров-женщин только примерно к 50 годам. Даже с учетом искажений ВК этот тренд подтверждает выводы других

¹² Всюду далее N = 36 978, кроме специально оговоренных случаев.

авторов о том, что женщины меньше представлены в инженерных специальностях по сравнению с мужчинами.

Диаграмма на рисунке 2 показывает города обучения (первая учеба) и настоящего проживания инженеров ВК. Мы видим, что около 40 % тех, кто попал в выборку, получили или получают первое образование в столицах — Москве и Санкт-Петербурге. В Екатеринбурге и Новосибирске обучаются совокупно еще 10%. Остальные инженеры из нашей выборки учились в других городах (Нижний Новгород, Самара, Пермь и т.д.). В целом такое распределение кажется неудивительным, поскольку названные выше города — это технические, промышленные или научные центры России. При этом в большинстве из них есть свои вузы-монополисты. В Перми, например, это Пермский национальный исследовательский политехнический университет (там обучаются 60 % инженеров из Перми). В Екатеринбурге — Уральский федеральный университет (54 % инженеров из Екатеринбурга), в Нижнем Новгороде — Нижегородский государственный технический университет (44 %). В Москве и Санкт-Петербурге таких образовательных монополистов нет.

Из диаграммы видно, что большинство представителей нашей выборки (86 %) остаются жить там, где получили первое образование. Это свидетельствует о имобильности российских инженеров, о которой мы упомянули выше.

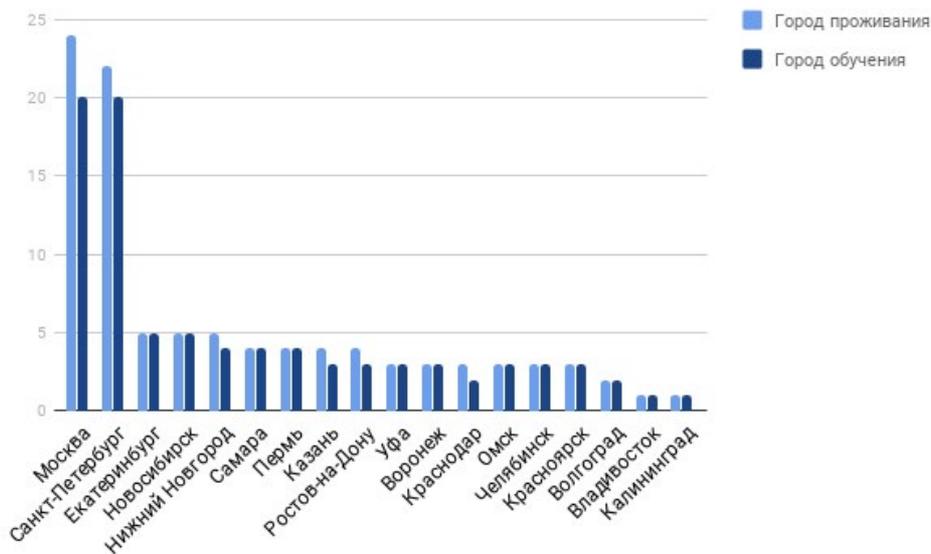


Рис. 2. Города первой учебы и города настоящего проживания

Социодемографический и географический анализ показывает, что в нашей выборке женщин в среднем меньше, чем мужчин, а в наиболее активном профессиональном возрасте (30—40 лет) их становится вдвое меньше. Это подтверждает существующие выводы в литературе.

Другой важный аспект — наглядная демонстрация того, что у Москвы и Санкт-Петербурга существует своеобразная, хотя ограниченная «монополия» на образова-

ние и проживание инженеров: около 40 % из них учатся в этих городах и около 45 % проживают в настоящее время. Отдельные центры притяжения инженеров созданы в крупных промышленных городах или научно-технических центрах. Однако в целом в других крупных городах учатся не более 5 % и меньше от общей выборки в каждом.

Географическая и образовательная мобильность инженеров

В данном разделе мы коснемся географической и образовательной мобильности. Как очевидно из диаграммы на рисунке 2, 86 % инженеров из нашей выборки остаются жить и работать там, где получили свое первое высшее образование. Очевидно, что в России сложилась система географически распределенного спроса на инженерные кадры. Специальность предполагает прохождение производственной практики, и это затем может привести к предложению работы [Варшавская, Котырло, 2019]. Большую роль здесь играют вузы и даже отдельные преподаватели.

Два города, куда инженеры относительно массово приезжают после первой учебы, — это Москва и Санкт-Петербург. Другие города России можно разделить на «притягивающие» и «отталкивающие». Так, интерес у работающих инженеров устойчиво вызывают такие города, как Нижний Новгород, Ростов-на-Дону, Краснодар, Казань. Главными городами-поставщиками инженеров в другие регионы являются Пермь, Омск, Уфа, Волгоград, Иркутск и т. д.

Попробуем разобраться, в чем причина. Посмотрим на рисунок 3, на котором представлена тепловая карта (или цветовая матрица).

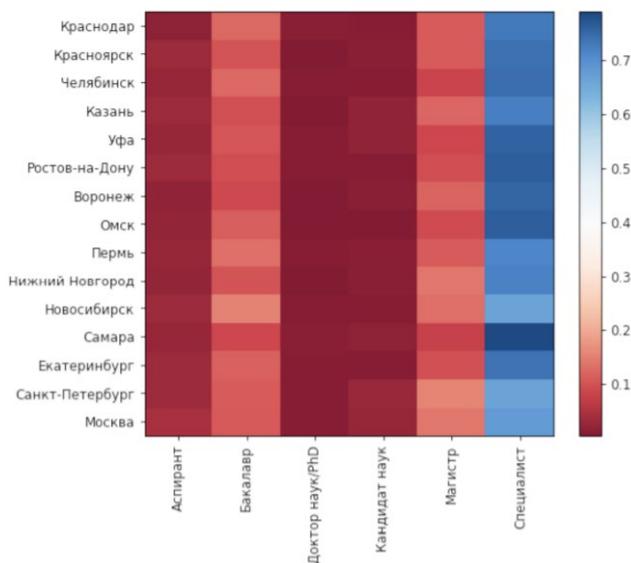


Рис. 3. Цветовая матрица городов и образовательных ступеней¹³

¹³ Чтобы прочитать карту, нужно обратить внимание на интенсивность цвета ячейки на пересечении двух значений — статуса (ось X) и города (ось Y). Цвета и их значение представлены на легенде справа. Градация значений идет от темно-красного (самое низкое значение) до темно-синего (самое высокое). Чем более темно-красным окрашена ячейка, тем меньше показатель, чем более темно-синим — тем выше показатель. К примеру, в Новосибирске больше всего специалистов, поменьше — бакалавров, еще меньше магистров и аспирантов.

Для Москвы очевидно нарастание долей магистров, аспирантов, кандидатов наук. Налицо связь географической и образовательной мобильности: инженеры едут в Москву продолжать учебу.

В Челябинске наоборот: специалистов и бакалавров много, а магистров и студентов более высоких ступеней — гораздо меньше. Такие города привлекательны с точки зрения рабочих мест, но не могут предоставить всем, кто готов повышать уровень своего образования, соответствующие их требованиям площадки. Тот же паттерн мы видим и в Уфе: количество инженеров уменьшается уже на стадии перехода от бакалавров к магистрам.

В Санкт-Петербурге и Перми цветное распределение по образовательным ступеням представлено довольно равномерно (небольшое снижение только на уровне аспирантуры), а значит и причины отъезда из этих городов связаны с предложениями работы, а не с учебой.

Анализ показывает, что в контексте мобильности инженеров города можно поделить на четыре основных типа: 1) притягивающие хорошим образованием (Москва, Нижний Новгород, Воронеж); 2) притягивающие работой (Челябинск, Уфа); 3) отталкивающие уровнем образования (Самара, Челябинск), 4) отталкивающие отсутствием достойной работы (Пермь, Омск). При этом за пределами Москвы и Санкт-Петербурга мобильность инженеров не очень большая.

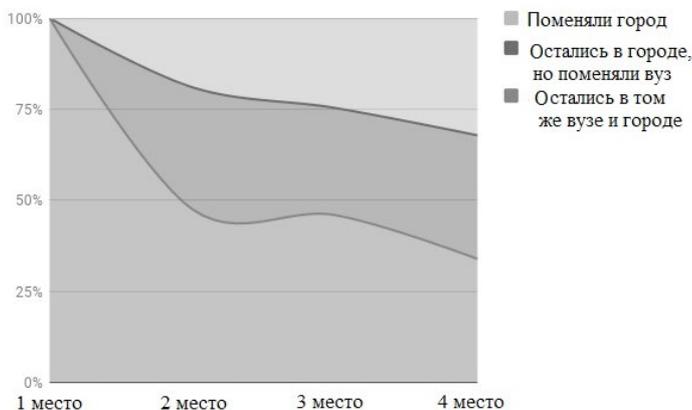


Рис. 4. Структура паттернов мобильности у тех, кто указал до четырех вузов (N = 1864)

Среди тех, кто указал не менее четырех мест образования (см. рис. 4), паттерны мобильности оказались следующими: 25 % поменяли город образования, еще 25 % — поменяли вуз, но не поменяли город, и около 50 % продолжили учиться в том же городе и в том же вузе.

Эти данные подтверждают тезис об имобильности инженеров. Вспомним еще раз отмеченную в исследовательской литературе тенденцию: молодые инженеры выбирают стабильность и стремятся к карьерному пути внутри одной, чаще всего крупной государственной организации [Козина, Виноградова, 2016].

Таким образом, судя по данным «ВКонтакте», профессия инженеров сегодня носит довольно седиментарный характер: люди по большей части продолжают учиться в том же вузе, где начали, и остаются жить и работать в том же городе, где учились. Имобильность, на наш взгляд, создает издержки для развития инновационной экономики, поскольку талантливые кадры, по тем или иным причинам не пользующиеся образовательной или географической мобильностью, не имеют достаточно возможностей, чтобы проявить себя.

Гендерные различия инженеров в образовании и на рабочем месте

Мы уже отмечали выше (см. рис. 1), что женщин-инженеров как в образовании, так и в профессии в целом меньше, чем мужчин. Это согласуется с данными статистики и выводами исследователей.

Помимо этого, данные «ВКонтакте» показывают, что в образовательной карьере у женщин наблюдается нисходящий тренд (см. диаграмму на рисунке 5): чем выше образовательная ступень, тем меньше на ней женщин. Среди докторов наук, например, доля женщин около 10%. Это схоже с тем, что Э. Блоссер писала о пролонгированном действии стереотипов в процессе образования — женщины «выталкиваются» за пределы образовательной инженерной среды [Blosser, 2017].

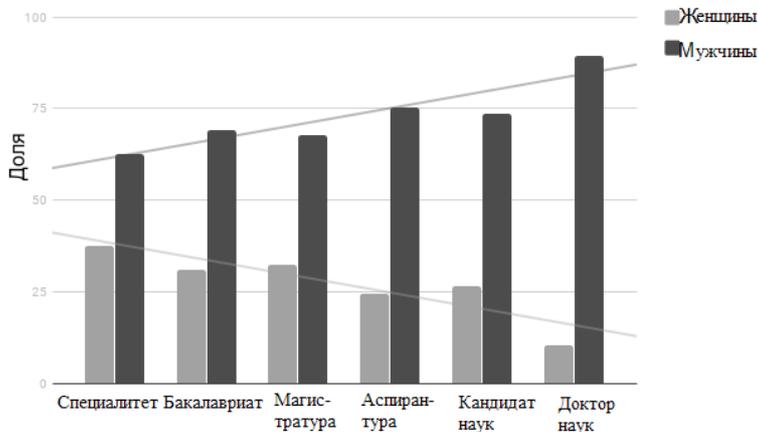


Рис. 5. Нисходящий тренд присутствия женщин на разных ступенях инженерной образовательной карьеры

Н. Ковалева [Kovaleva, 1999] указывает, что в 1990-х годах доля женщин в инженерной аспирантуре в России (технические науки) была на уровне 20%, а в докторантуре — 30%. По первому показателю (аспирантура) наши данные близки. Вероятно, факторы, воздействующие на соответствующий выбор и возможности женщин, остаются примерно теми же, что и в 1990-е годы. А вот с докторантурой, судя по нашей выборке, картина противоположная: на нее приходится только 10% женщин.

Мы также сделали частотное распределение названий должностей, которые пользователи «ВКонтакте» указывали в соответствующем разделе на сайте, ис-

ходя из того, занимаются ими мужчины или женщины. Также мы выделили из них «самые женские» и «гендерно нейтральные»¹⁴ (см. рис. 6 и 7).

Выборка показала, что такие специальности, как микробиолог, химик, экономист, эколог, картограф, являются почти исключительно «женскими» (биологическая, химическая и экологическая специфика женщин-инженеров отмечались в литературе [Kovaleva, 1999]).

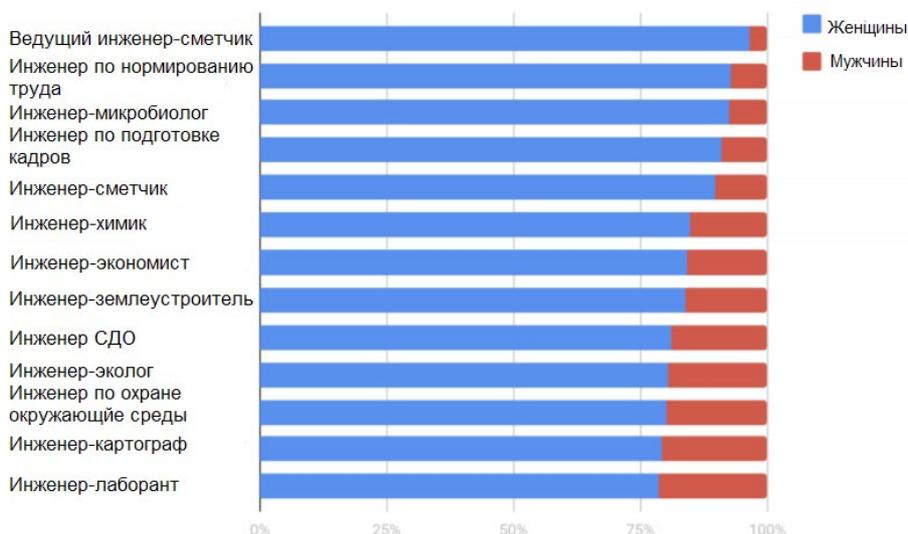


Рис. 6. Самые распространенные инженерные должности с высокой долей женщин

Женщины в основном работают сметчицами, нормировщицами труда, кадровиками, лаборантами. Это вписывается в наблюдение Р. Абрамова, что данная тенденция, появившаяся в позднесоветское время, все еще характерна для инженерной профессии в России [Абрамов, 2016].

Данная тенденция соответствует идее дуализма инженерной профессии, которую высказала исследовательница У. Фолкнер: все «технически сложные» инженерные работы остаются за мужчинами¹⁵ [Faulkner, 2020].

Среди «гендерно нейтральных» (см. диаграмму на рисунке 7) и при этом содержательных инженерных должностей — геолог и метролог. Согласно данным образовательной статистики процент геологов среди женщин — 36,9%, картографов — 44%¹⁶. Вероятно, причина этого — традиционное разделение геологических должностей и работ на «полевые» (делаются мужчинами) и «десктопные» (делаются женщинами). Это подтверждается тем, что доля женщин среди картографов — более 75%.

¹⁴ Чтобы сэкономить место, мы не будем приводить отдельно диаграммы «мужских» инженерных специальностей и должностей, однако отметим, что среди них наиболее популярные должности — это инженер по бурению, по наладке и испытаниям, инженер-электроник, механик, сервисный инженер, инженер по эксплуатации.

¹⁵ Фолкнер также говорит то же самое о математике, но эту тенденцию в данных мы не увидели.

¹⁶ Статистика: Высшее образование // Министерство высшего образования и науки РФ. 2020. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/> (дата обращения: 28.06.2021).

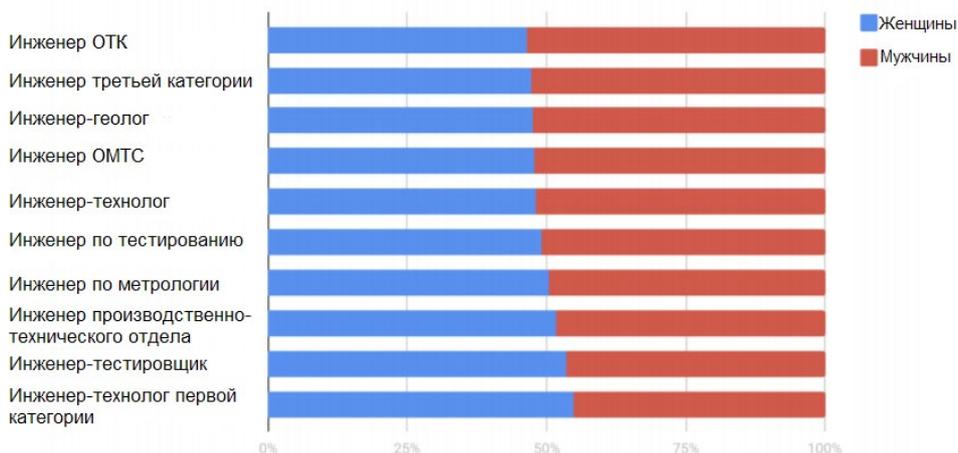


Рис. 7. «Гендерно нейтральные» инженерные должности

Остальные типы должностей связаны скорее с «формальными характеристиками» (оценка качества, материальное снабжение, тестирование и т. д.). На наш взгляд, этот гендерно нейтральный набор свидетельствует о равных долях мужчин и женщин в гибридных должностях, где необходимо и бюрократическое, и техническое знание. Заметим при этом, что упомянутые должности в основном носят вторичный характер и имеют, как правило, более низкий статус внутри организаций [Земнухова, 2020].

В целом наши данные подтверждают два момента, которые до того были уже озвучены в литературе. Женщины недопредставлены в инженерном образовании, где их доля в среднем — 25%. Они имеют нисходящий тренд внутри образовательного трека, где только около 20% женщин имеют кандидатскую степень в инженерных науках и около 10% — докторскую. В отношении инженерных должностей подтверждается наблюдение Р. Абрамова: женщины в основном занимаются решением бюрократических задач, исключение составляют геологи, химики, микробиологи и экологи. В то же время тезис о маскулинности как ценности профессиональной культуры инженеров в нашей выборке подтверждения не получил, поскольку ряд технических должностей (материальное снабжение, тестирование, оценка качества) занимают одинаковые доли мужчин и женщин.

Вывод

Проанализировав 36 тысяч профилей инженеров в социальной сети «ВКонтакте», мы отметили следующее.

Во-первых, мода «инженерного возраста» по нашей выборке приходится на 33—35 лет. С одной стороны, это может быть последствием возрастного перекоса сети «ВКонтакте», но с другой — свидетельство того, что недостатка в инженерах для современной экономики нет.

Во-вторых, в профессионально активном возрасте мужчин-инженеров как минимум вдвое больше, чем женщин. Количественный рост числа мужчин в профессии начинается в районе 22 лет и продолжается до 40 лет.

В-третьих, очевиден нисходящий образовательный тренд для женщин: чем выше ступень образования, тем меньше женщин на ней остается (доля женщин среди кандидатов наук — 20 %, среди докторов наук — 10 %).

В-четвертых, на рабочем месте присутствует «дуализм» (термин У. Фолкнер). Женщины-инженеры зачастую занимают подчиненные должности и не включаются напрямую в решение технических задач, в то время как мужчины, наоборот, концентрируются на «технических должностях» (наладка, испытание, эксплуатация). Исключение составляют микробиологи, экологи, химики, картографы, геологи, метрологи, где преобладают женщины.

В-пятых, подавляющее большинство инженеров (86 %) иммобильны: они остаются жить и работать в городе, где получили первое образование. Остальных привлекают в первую очередь столицы — Москва и Санкт-Петербург.

В-шестых, несмотря на общую иммобильность инженеров, существуют города, притягательные для них с образовательной (Москва, Нижний Новгород, Воронеж) и профессиональной (Челябинск, Уфа) точки зрения, и, наоборот, те, которые отталкивают в образовательном (Самара, Челябинск) и профессиональном смысле (Пермь, Омск).

Поскольку данные были взяты из социальной сети «ВКонтакте», у них есть ряд ограничений. Они нерепрезентативны в статистическом смысле. Профессия «инженер» — это самоназвание. Сведения о себе заполняли сами пользователи, что ставит вопрос о том, насколько они были введены честно и достоверно, однако мы исходили из того, что «ВКонтакте» — это социальная сеть и в ней есть определенный публичный контроль, так что вероятность того, что пользователи будут намеренно сообщать ложные факты о себе, не слишком высока.

Несмотря на все ограничения, наши данные в целом совпадают с выводами о гендерных и мобильных различиях в инженерных специальностях, встречающихся в литературе, а также с образовательной статистикой Министерства науки и высшего образования. Это триангулирует материалы и делает их более достоверными.

Список литературы (References)

Абрамов Р. Н. Профессиональная культура российских инженерно-технических специалистов: универсальные элементы // Социологические исследования. 2016. № 9. С. 96—104.

Abramov R. N. (2016) Professional Culture of Russian Engineering and Technical Specialists: Universal Elements. *Sociological Studies*. No. 9. P. 96—104. (In Russ.)

Варшавская Е. Я., Котырло Е. С. Выпускники инженерно-технических и экономических специальностей: между спросом и предложением // Вопросы образования. 2019. № 2. С. 98—128.

Varshavskaya E. Ya., Kotyrlo E. S. (2019) Graduates of Engineering and Technical and Economic Specialties: Between Supply and Demand. *Education Issues*. No. 2. P. 98—128. (In Russ.)

Земнухова Л. и др. Противоречия тестирования и социотехнические условия разработки в области информационных технологий // Приключения технологий. Барьеры цифровизации в России. СПб. : ФНИСЦ РАН. 2020. С. 71—95.

Zemnukhova L. et al. (2020) Testing Contradictions and Socio-Technical Conditions for Development in the Field of Information Technology. In: *Adventure Technologies. Barriers to Digitalization in Russia*. St. Petersburg: FCTAS RAS. P. 71—95. (In Russ.)

Козина И. М., Виноградова Е. В. Молодые инженеры: трудовые ценности и профессиональная идентичность // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 1. С. 215—230.

Kozina I. M., Vinogradova E. V. (2016) Young Engineers: Work Values and Professional Identity. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 1. P. 215—230. (In Russ.)

Колесникова Е. М. Инженерные династии и перспективы профессиональной биографии студентов инженерных вузов // Социологический журнал. 2018. № 1. С. 55—72.

Kolesnikova E. M. (2018) Engineering Dynasties and Prospects of Engineering Universities Students Professional Biography. *Sociological Journal*. No. 1. P. 55—72. (In Russ.)

Мансуров В. А., Юрченко О. В. Социальные установки и статус женщин инженеров в России в переходный период // Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость (Екатеринбург, 19—21 октября 2016 года): Материалы V Всероссийского социологического конгресса / отв. ред. В. А. Мансуров. М.: Российское общество социологов. 2016. С. 9278—9286.

Mansurov V. A., Yurchenko O. V. (2016) Social Attitudes and Status of Women Engineers in Russia during the Transition Period. In: Mansurov V. A. (ed.) *Sociology and Society: Social Inequality and Social Justice (Yekaterinburg, 19—21 October 2016): Materials of the V All-Russian Sociological Congress*. Moscow: Russian Society of Sociologists. P. 9278—9286. (In Russ.)

Blosser E. (2017) Gender Segregation across Engineering Majors: How Engineering Professors Understand Women's Underrepresentation in Undergraduate Engineering. *Engineering Studies*. Vol. 9. No. 1. P. 24—44. <https://doi.org/10.1080/19378629.2017.1311902>.

Faulkner W. (2020) Dualism, Hierarchies and Gender in Engineering. *Social Studies of Science*. Vol. 30. No. 5. P. 759—792.

Herrera L., Muñoz-Doyague M. F., Nieto M. (2010) Mobility of Public Researchers, Scientific Knowledge Transfer, and the Firm's Innovation Process. *Journal of Business Research*. Vol. 63. No. 5. P. 510—518. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.04.010>.

Kaiser U., Kongsted H. C., Rønne T. (2015) Does the Mobility of R&D Labor Increase Innovation? *Journal of Economic Behavior & Organization*. Vol. 110. P. 91—105. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2014.12.012>.

Kovaleva N. (1999) Women and Engineering Training in Russia. *European Journal of Education*. Vol. 34. No. 4. P. 425—435.

Sagebiel F., Dahmen J. (2006) Masculinities in organizational cultures in engineering education in Europe: results of the European Union project WomEng. *European Journal of Engineering Education*. Vol. 31. No. 1. P. 5—14. <https://doi.org/10.1080/03043790500429922>.

Slaton A. (2015) Meritocracy, Technocracy, Democracy: Understandings of Racial and Gender Equity in American Engineering Education. In: Christensen S. H., Didier C., Jamison A. et al. (eds.) *International Perspectives on Engineering Education*. Vol. 1: Engineering Education and Practice in Context. Springer. P. 171—189. https://doi.org/10.1007/978-3-319-16169-3_8.

DOI: [10.14515/monitoring.2021.3.1953](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1953)



К. А. Попова

СТАНДАРТИЗАЦИЯ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМ В РАБОТЕ ОПЕРАТОРОВ КОЛЛ-ЦЕНТРА

Правильная ссылка на статью:

Попова К. А. Стандартизация и профессионализм в работе операторов колл-центра // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 105—133. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1953>.

For citation:

Popova K. A. (2021) Standardization and Professionalism in the Work of Call Center Operators. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 105–133. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1953>. (In Russ.)

СТАНДАРТИЗАЦИЯ И ПРОФЕССИОНАЛИЗМ В РАБОТЕ ОПЕРАТОРОВ КОЛЛ-ЦЕНТРА

ПОПОВА Кристина Александровна — МА, PhD студент, Королевский технологический институт КТН, Стокгольм, Швеция

E-MAIL: kpopova@kth.se

<http://orcid.org/0000-0002-4320-4578>

STANDARDIZATION AND PROFESSIONALISM IN THE WORK OF CALL CENTER OPERATORS

Kristina A. POPOVA¹ — MA, PhD Candidate

E-MAIL: kpopova@kth.se

<http://orcid.org/0000-0002-4320-4578>

¹ KTH Royal Institute of Technology, Stockholm, Sweden

Аннотация. Статья посвящена работе колл-центра, обслуживающего справочную службу в одном из крупных городов России. Несмотря на обилие обращений к работе колл-центров в сфере критических исследований труда, их основной фокус традиционно направлен на менеджерские практики контроля и управления персоналом, тогда как «созидательная» часть — содержание работы и профессионализм операторов — часто остается за рамками анализа. В данной статье рассматривается один из ключевых аспектов работы операторов — производство ответов на вопросы. Используя конверс-анализ как основной методологический подход и анализируя транскрипты разговоров с операторами, мы показываем, что, хотя формально работа операторов сводится к зачитыванию текста из заранее подготовленной библиотеки ответов, она включает весомую аналитическую составляющую. Операторы играют роль переводчиков, ключевая задача которых состоит в установлении соответствия между абстрактной информацией нормативно-правовых актов и уникальными жизненными ситуациями граждан, звонящих в службу поддержки. Профессиональный оператор способен выполнять эту работу, маневрируя между нормами повседневной ком-

Abstract. The article focuses on the work of a call center operating as an inquiry service in a major Russian city. Despite there are multiple studies of call centers within the critical studies of work, their focus traditionally lies on the managerial practices of control, while the “productive” part of work — its content and the professionalism of operators — often remains unstudied. This article examines a key part of the call center work: answering the callers’ questions. Utilizing the methodology of conversation analysis to analyze the transcripts of calls, we demonstrate that the operators’ work includes much more than simply reading a ready-made text from the database of answers. The operator performs the function of an interpreter, whose key task consists in establishing correspondence between the abstract information of the database and the unique life situations of the callers seeking help in the inquiry service. A professional operator is able to perform this job while balancing between often contradictory norms of everyday communication and the internal rules of the call center. Even though professionals in many spheres approach rules with flexibility, the specific of call center work implies that the professionalism of operators exists under the threat of being punished for deviating from the workplace instructions; the professionalism

муникации и внутренними правилами колл-центра, которые зачастую противоречат друг другу. Хотя гибкий подход к правилам характерен для профессионалов многих сфер, особенность труда в колл-центре состоит в том, что профессионализм операторов подразумевает риск наказания за отход от инструкций и не может быть институционализирован из-за требований стандартизации в колл-центре.

Ключевые слова: исследования рабочих мест, колл-центр, стандартизация, этнометодология, конверс-анализ

Благодарность. Я благодарна Артему Рейнюку, Борису Мельниченко, Илье Коновалову, Алисе Максимовой, Андрею Корбуту и Юлии Августис за комментарии и помощь в подготовке данного текста. Я также признательна всем участникам исследовательской группы EMCA_RU: Юлии Августис, Николаю Белову, Андрею Корбуту, Алисе Максимовой, Артему Рейнюку и Александру Широкову, чьи транскрипты я использовала в настоящей статье и с кем обсуждала представленные данные.

Введение

Зимой 2018 г. наша исследовательская группа побывала в колл-центре на короткой экскурсии и интервью с менеджерами. Нас преимущественно интересовал довольно неудачный «робот» — голосовой помощник, недавно внедренный в работу колл-центра. Робот пользовался ограниченным набором возможностей, и представить, что он в ближайшее время сможет заменить живых операторов, было сложно¹.

Приведем пример диалога абонента с роботом:

«А: Меня зовут Иван Иванович, я проживаю в Подмосковье. Дело в том, что я обратился в больницу, где лежал с травмой глаза, и все время ходил к врачу без всяких проблем, она

of operators cannot be institutionalized because of the requirement of standardization in a call center.

Keywords: workplace studies, call center, standardization, ethnomethodology, conversation analysis

Acknowledgments. I am grateful to Artem Reynyuk, Boris Melnichenko, Ilya Konovalov, Alisa Maksimova, Andrei Korbut and Yulia Avgustis for comments and help in preparing this text. I am also grateful to all members of the EMCA_RU research group: Yulia Avgustis, Nikolai Belov, Andrei Korbut, Alisa Maksimova, Artem Reynyuk and Alexander Shirokov, whose transcripts I used in this article and with whom I discussed the reported data.

¹ Об особенностях коммуникации с роботом-оператором см. Корбут 2018, 2019; Максимова 2019, 2020.

меня контролировала. А это пошел, а мне говорят, что теперь я должен платить шестьсот пятьдесят рублей, чтобы пройти к врачу. Раньше этого не было. У меня все.

Р: Простите, я никак не могу понять. Пожалуйста, еще раз четко сформулируйте свой вопрос и говорите после звукового сигнала.

#beer#

А: В БОЛЬНИЦЕ ГОРОДА.. города Серпухова.. Городск.. районная больница города Серпухова, чтобы обратиться.. К ВРАЧУ БЕРУТ ПЛАТУ. ЭТО ПРАВИЛЬНО?» [Максимова, 2020: 106]

Ситуация предсказуемая, но парадоксальная, если вспомнить, что работа в колл-центре — образец «низкоквалифицированной» работы², построенной вокруг идеала стандартизации. Сотрудники колл-центров обладают минимальной свободой выбирать, что и в какой момент они скажут, когда ответят на звонок и с кем будут разговаривать. Они обязаны соблюдать детальные рабочие инструкции и строго следовать сценариям разговоров с прописанной последовательностью реплик. Выполнение должностных инструкций обеспечивают строгие механизмы контроля: все разговоры записываются, все проблемные звонки и часть случайно отобранных записей прослушиваются менеджерами; длительность звонков и пауз отслеживается и анализируется, операторы, которые демонстрируют необычную статистику, контролируются отдельно, кроме того, помещение колл-центра — это «открытый офис», где занятость и вовлеченность сотрудников легко контролировать визуально. Отступления от сценариев чреватые штрафами, как и низкие оценки «производительности», жалобы пользователей или линейных супервайзеров.

Стандартизация и контроль — два столпа организации колл-центров, которые заставили исследователей говорить о колл-центре как об идеальном типе «электронного паноптикума» [Ferne, Metcalf, 1998], воплощении антиутопии тотального контроля, где полное знание о работе каждого сотрудника уничтожает любую возможность сопротивления и делает власть менеджмента тотальной.

Почему же в таком случае алгоритмы, которые по определению не способны отходить от правил и идеала стандартизации, оказываются не способны заменить живых операторов? Как мы покажем в основной части статьи, одна из причин несостоятельности алгоритмов состоит в том, что сама организация труда в колл-центре предполагает отход от внутренних правил. Колл-центры функционируют только потому, что операторы знают, как и когда нужно отклониться от должностной инструкции, чтобы соблюсти «нормальную» организацию разговора — выстроить его таким образом, который будет приемлем для звонящих. С точки зрения умения маневрировать между правилами профессионализм операторов мало отличается от профессионализма в любой другой сфере экспертизы [Dreyfus, Dreyfus, 1980], но это отличие значительно. Оно заключается в том, что профессионализм операторов существует под постоянной угрозой наказания и не может быть институционализирован.

Мы будем рассматривать работу операторов, анализируя транскрипты звонков в информационно-справочный центр, расположенный в одном из крупных горо-

² «Низкоквалифицированность» в данном случае относится к низким зарплатам, низкому входному порогу и низкому престижу, но ни в коей мере не подразумевает простоту или формальный статус данной профессии.

дов России. Этот центр функционирует как публичная организация, где граждане могут получить разъяснения по оформлению документов, государственных услуг, контактов с государственными органами и схожих вопросов, касающихся взаимодействия с государственными структурами.

Задача операторов заключается в том, чтобы отвечать на вопросы звонящих. Формально ответы не требуют импровизации: операторы должны лишь зачитать ответы из так называемой «базы знаний» — электронной библиотеки, где собрана информация по большинству возможных запросов. Однако, как мы продемонстрируем в основной части статьи, производство содержательных ответов требует сложно организованной работы. Часть ее состоит в том, чтобы «перевести» ответ с языка бюрократии, на котором он записан в базе, на язык, понятный звонящим. Перевод предполагает не только адаптацию языка, но и соотнесение абстрактной информации, которую операторы обязаны зачитать в соответствии с требованиями менеджмента, с конкретным запросом звонящих. Таким образом, работа операторов предполагает постоянное маневрирование между необходимостью соблюдать внутренние правила колл-центра и общепринятые правила коммуникации.

Методологически данная статья анализирует работу операторов колл-центра, исходя из этнометодологической традиции рабочих мест [Luff, Hindmarsh, Heath, 2000]. Используя транскрипты аудиозаписей разговоров с операторами как основной материал для анализа, мы сфокусируемся на организации разговора, но нас будут интересовать не структуры беседы самой по себе, а практики работы колл-центра и ключевой элемент такой работы — ответы на вопросы звонящих. Иначе говоря, мы будем анализировать прежде всего содержание работы операторов.

Безусловно, работа в колл-центре — это не только разговоры и ответы на запрос. Это точно также и системы мониторинга и контроля, штрафов и поощрений, физическое устройство рабочего пространства и технические возможности для мониторинга, которые делают колл-центры современным паноптикумом, а также те формы приспособления к и сопротивления контролю, которые практикуют сотрудники.

Наш тезис состоит в том, что конечный полезный продукт колл-центров является производной от навыков и мастерства операторов — представителей одной из самых «низкоквалифицированных», то есть непрестижных, низкооплачиваемых и не требующих профессионального образования профессий на рынке труда. Парадоксально, но колл-центр производит ответы на вопросы во многом вопреки формальным правилам, наличию «сценариев» разговора и постоянному контролю за соблюдением этих сценариев. Колл-центр работает только потому, что операторы умеют справляться с двумя противоречивыми наборами требований — отвечать на вопросы распознаваемых для звонящих образом и делать это так, чтобы формально соблюсти внутренние инструкции и не навлечь на себя санкции менеджеров.

Две традиции исследования колл-центров и возможность для сближения

Исследование колл-центров важно для двух традиций. Это критические исследования труда и исследования работы внутри этнометодологии и конверс-анализа, краткий обзор которых представлен ниже.

Колл-центр в критических исследованиях

Критический подход к исследованию рабочих мест — преимущественно британская традиция индустриальной социологии, которая рассматривала работу через призму классового конфликта, как объект противостояния между менеджерами и рабочим классом [Braverman, 1974, Edwards, 1979, Friedman, 1977, Beynon, 1975]. Для критических исследований сферы труда колл-центр стал знаковым объектом. Колл-центры стали одним из ключевых объектов в дискуссии об изменениях в организации труда, которые произошли благодаря развитию новых технологий контроля. Спор шел о том, можно ли считать колл-центр образцом современного паноптикума, где из-за тотального технологического контроля рабочие полностью лишаются субъектности. Сторонники фуколдиданской теории власти отвечали на этот вопрос положительно [Ferne, Metcalf, 1998], тогда как представители теории трудового процесса пытались показать, что контроль менеджеров не тотален, власть по-прежнему субъективна и наблюдаема, а конфликт между рабочими и менеджерами не исчез, несмотря на спад организованного сопротивления профсоюзов [Bain, Taylor, 2000; Callaghan, Thompson, 2001; Taylor, Bain, 1999, 2003].

Колл-центры содержат массу противоречий. Это яркий пример деквалификации экономики знания — появления внутри престижной «беловоротничковой» отрасли «низкоквалифицированной» и низкооплачиваемой профессии, схожей по своей организации с механизированным трудом заводских рабочих [Taylor, Bain, 1999]. Работа в колл-центре является одним из наиболее контролируемых и унифицированных типов труда, где каждое действие операторов измеряется, подсчитывается и регламентируется, но в то же время управляющие колл-центрами постоянно сталкиваются с тем, что качество услуг с трудом поддается подсчету и унификации, но важно для генерации прибыли [Bain et al., 2002; Callaghan, Thompson, 2002]. Колл-центры — это трудовые площадки, где на первый план выходит «эмоциональный труд» [Hochschild, 1983], который не является гендерно или географически нейтральным: большинство сотрудников — женщины [Glucksmann, 2004], а колл-центры из Индии и Филиппин обслуживают население глобального англоговорящего севера [Wickham, Collins, 2004]. Весь этот набор антиномий сделал колл-центр популярным объектом для марксистских исследований труда в 1990-е и 2000-е годы. В последнее время интерес ученых несколько угас, что, вероятно, связано с выходом колл-центров на периферию технологического развития, но исследования продолжают появляться, давая более полное понимание организации труда и сопротивления в колл-центре с точки зрения рабочих [Woodcock, 2017] или показывая, как деквалификация распространяется на ранее привилегированную (в некоторых странах) сферу государственной службы [Puro, Noack, 2009].

Исследования работы в колл-центрах позволяют составить представление об организации труда, устройстве систем контроля, рекрутинга и сопротивления. Интересно, что при всей «анти-менеджерской» позиции критических исследований эта традиция зачастую анализирует труд из перспективы, которая очень близка перспективе управленцев. Основное внимание направлено на менеджерские практики управления трудом, тогда как содержание и внутренняя структура работы, навыки и умения операторов оказываются на периферии научного интереса.

Одно из немногих исследований, посвященных навыкам сотрудников колл-центра, указывает, что рекрутеры часто описывают навыки операторов как черты характера, говоря о дружелюбии, общительности, благожелательности. При такой операционализации навыки выглядят как природная склонность, а не результат профессионального развития — в отличие от технических навыков, характерных для более «квалифицированной» работы [Bolton, 2002; Callaghan, Thompson, 2002]. Существует риск, что даже критические исследования колл-центров, которые оставляют навыки сотрудников за пределами анализа, рассматривая работу операторов только в привязке к менеджерскому контролю и попыткам его избежать, поддерживают такую позицию, несмотря на очевидные симпатии к рабочим³.

Если придерживаться марксистского подхода, то подобный фокус критической традиции можно объяснить тем, что операторы существуют внутри капиталистической системы отчужденного труда, где содержание работы оказывается второстепенным по отношению к системам, обеспечивающим отчуждение. Мы предполагаем наличие «созидательной» части в работе операторов колл-центра и предлагаем сконцентрироваться на анализе того, как она оказывается возможной, несмотря на существующую систему организации труда.

Конверс-аналитические и этнометодологические исследования колл-центров

Для исследователей, работающих в традиции конверс-анализа, колл-центры были источником данных с начала 1960-х годов. Сразу несколько классических работ, включая диссертации Харви Сакса (1966) и Эмануэля Щеглова (1967), были написаны на основе материалов из государственных колл-центров в США. Сакс анализировал коммуникацию в центре психологической помощи и предотвращения самоубийств. Диссертация Щеглова была основана на материалах звонков в полицию и неформальных телефонных переговоров между полицейскими [Mondada, 2008].

Учитывая интерес этнометодологов (ЭМ) и конверс-аналитиков (СА; совместно — ЭМСА) к взаимодействию в естественной среде, неудивительно, что представители этих направлений начали анализировать разговоры в колл-центрах раньше, чем кто-либо еще [Kevoe-Feldman, 2019]. При этом изначально колл-центры представляли интерес в основном как источник аудиозаписей: если исследователей рабочего процесса интересовал классовый конфликт и его проявление на рабочем месте, конверс-аналитикам было важно проанализировать структуры разговора. Очевидно также различие между выбранными для анализа колл-центрами: ранние конверс-аналитики в основном интересовались профессиональными колл-центрами — диспетчерскими службами, где работают высококвалифицированные сотрудники, менее подверженные тотальному контролю и санкциям менеджмента.

³ Содержание труда иногда попадало в фокус внимания исследователей рабочего процесса. Например, Бейн и Тейлор показывают, что объединение операторов в профсоюз произошло, потому что в компании была проблема с перенаправлением звонков на телефон горячей линии 999. Исследователи упоминают, что, чтобы решить эту проблему, операторы объединились и вступили в конфликт с менеджментом. Однако более подробно они этот или схожие случаи не рассматривают [Bain, Taylor, 2000].

Организация труда и условия работы имели мало значения для первых ЭМСА-исследований, однако были и те, кто приближался в своем интересе к критическим исследованиям труда. Так, одними из первых, кто начал анализировать звонки в государственные экстренные службы в соответствии с ЭМСА-традицией, стали Джек и Мэрилин Валены и Дон Циммерман [Whalen, 1995; Whalen, Whalen, Henderson, 2002; Whalen, Zimmerman, Whalen, 1988; Whalen, Zimmerman, 1987]. Исследования Дж. Валена основаны на этнографических наблюдениях и собственном опыте работы в диспетчерском центре, анализе видео-данных и подробном разборе транскриптов звонков. Одна из повторяющихся тем — анализ того, как, несмотря на уникальность каждого отдельного звонка, производится локальный порядок в колл-центрах [Whalen, 1995]. Циммерман также прибегает к детальному анализу транскриптов, показывая специфику переговоров с экстренной службой 911 в США. Он рассматривает отношения между уникальностью конкретных диалогов и типичностью переговоров с экстренной службой как устоявшейся социальной практики. Выделяя структуры организации разговора с диспетчерами, Циммерман показывает ситуативную работу операторов, которая требуется, чтобы перевести уникальные переживания и опыт звонящего в «рутинный» звонок, информация о котором может быть зафиксирована с помощью унифицированного бланка диспетчерской службы [Zimmerman, 1992b].

Хотя изначальный интерес к производству локального порядка не подразумевает критики колл-центров, и Циммерман, и Вален приходят к довольно критичным выводам. В частности, о том, что разделение работы на «рутинную» и «когнитивную» не оправданно, поскольку то, что выглядит как «рутинная» операция, на самом деле требует огромного объема сложно организованной работы, импровизации и мастерства, которые просто остаются незамеченными [Whalen, Whalen, Henderson, 2002: 255].

В силу интереса этнометодологов к способам производства локального порядка, исследователи обращались к перспективе и опыту диспетчеров даже в большей степени, чем авторы ранних критических исследований колл-центров, использовавшие материалы опросов и интервью сотрудников.

Стандартизация и попытки унифицировать работу операторов тоже не остались незамеченными. Одно из важных направлений в ЭМСА рассматривает, как именно институциональный контекст производится участниками разговора [Kevoe-Feldman, 2019; Heritage, Clayman, 2010; Drew, Heritage, 1992; Whalen, Zimmerman, 1987; Zimmerman, 1992a]. Перспектива «институционального разговора» позволяет замечать асимметрию в выстраивании диалога или привлекать внимание не только к тому, что коммуникативные ресурсы сотрудников колл-центров оказываются ограничены из-за организации работы в колл-центре, но и к тому, как эта ограниченность производится или обходится на практике [Cameron, 2008].

Таким образом, при определенном фокусе две перспективы (критические и ЭМСА исследования) оказываются хорошо совместимы. Детальный анализ диалогов между клиентами и сотрудниками колл-центров позволяет сделать наблюдаемым менеджерское давление на операторов [Cameron, 2008; Hultgren, Cameron, 2010], а также показать, что «рутинные» операции являются результатом искусной работы здесь и сейчас.

Русскоязычные исследования колл-центров

Русскоязычных исследований колл-центров достаточно немного. Опубликованные работы преимущественно концентрируются на детальном анализе разговоров с роботом-оператором — голосовым помощником, отвечающим за часть разговоров в том же колл-центре, данные из которого мы анализируем в основной части статьи.

Андрей Корбут показывает, как устроен феномен непонимания в разговоре. Непонимание требует скоординированных действий участников коммуникации, что становится проблематичным в разговорах с роботом, который не обучен способам демонстрации непонимания [Корбут, 2018]. Алиса Максимова рассматривает, как абоненты справочной службы приспосабливаются к другим особенностям переговоров с роботом, экспериментальным образом выясняя его возможности и ограничения. Поскольку голосовой помощник не способен подстроиться под особенности абонентов или озвучить набор своих возможностей, «настройка» предполагает односторонний характер работы со стороны пользователя [Максимова, 2020].

В другом тексте Максимова сравнивает взаимодействие абонентов с роботом и с операторами [Максимова, 2019]. Она показывает, как, в отличие от роботов, операторы работают с внутренними правилами колл-центра и общепринятыми правилами коммуникации, модифицируя их, чтобы добиться собственных целей (например, не допустить, чтобы абонент повесил трубку, не добравшись до конца сценария) и выполнить запрос абонента [там же]. Голосовой помощник такую работу выполнять не способен, и она целиком ложится на звонящего.

Андрей Корбут также обращает внимание на отличия между коммуникацией с роботом и человеком-оператором, показывая, как и в каких ситуациях пользователи справочной службы оказываются недовольны роботом [Корбут, 2019]. Демонстрация недовольства в разговорах с роботом является следствием того, что абоненты понимают и подчеркивают разницу между человеком и машиной, а не того, что они это различие игнорируют.

Методология

В этом тексте мы придерживаемся эмпирического подхода ЭМСА и фокусируемся на разговорах между операторами колл-центров и звонящими. Корпус данных, из которых были выбраны фрагменты для анализа, включает детальные расшифровки 60 разговоров с операторами колл-центра (гlossарий символов транскрипции представлен в приложении). Имена и другие сведения, позволяющие идентифицировать участников разговора, изменены.

При этом записи звонков интересуют нас не только как материал, позволяющий лучше понять организацию разговора, но материал, отражающий организацию работы колл-центра. Наша задача, тем не менее, заключается в том, чтобы показать, как устроен труд операторов колл-центра не только с точки зрения организации контроля, но и с точки зрения его созидательной стороны.

Дж. Вудкок отмечает, что колл-центры почти никогда не производят ничего общественно полезного, из-за чего работа там настолько эмоционально тяжела, а менеджерский контроль играет такое большое значение [Woodcock, 2017]. Это справедливо не для всех колл-центров. Колл-центр, который мы изучаем,

работает в качестве справочной службы, которая дает гражданам информацию о государственных услугах и функционировании госструктур. Полностью в ключе описания Урсулы Хувз, операторы этого колл-центра выступают «посредниками» [Huws, 2009] между миром государственных служащих с их специфическим языком и миром простых граждан. Несмотря на свое зависимое положение и статус низкоквалифицированных рабочих, операторы выполняют важную работу переводчиков, в этом смысле они точно также вовлечены в распространение знания, как представители более «престижных» работ (например, журналисты, или университетские преподаватели). Остерегаясь попасть в ловушку менеджерского взгляда на труд, мы посмотрим на навыки, которые позволяют операторам выполнять эту работу. Такой выбор фокуса связан не с отрицанием значимости принуждения в колл-центре, а с намерением продемонстрировать, что финальный продукт создается вопреки контролю и только благодаря мастерству сотрудников.

Организация колл-центра

Колл-центр, рассматриваемый в этой статье, выполняет функции справочной службы. Формально он является коммерческой организацией, которая действует в интересах одной из государственных структур.

В классификации колл-центров наш колл-центр — это inbound колл-центр: операторы только отвечают на звонки, но не звонят клиентам сами. Колл-центр был специально организован и действует только как государственная информационно-справочная служба. Однако формально операторы не имеют отношения к государству, не позиционируют себя и не позиционируются менеджерами как сотрудники государственных органов.

Исчерпывающий список вопросов, по которым можно звонить в этот колл-центр, для абонентов не определен. Любой желающий может обратиться за консультацией по широкому кругу вопросов, которые так или иначе связаны с работой государственных и муниципальных структурами. Например, он подал документы и желает узнать, готовы ли они; имеет вопрос о том, как и где оказывается та или иная государственная услуга; как функционирует государственная или городская служба или любой другой схожий вопрос.

Формально операторы обладают минимальной свободой влиять на содержание разговоров. Когда звонок поступает в колл-центр, он распределяется между операторами. После того, как оператор приняла звонок, она обязана следовать следующему сценарию разговора:

1. 0 Специалист [Имя], добрый день, как я могу к
2. вам обращаться?
3. 3 добрый день, [имя абонента]
4. 0 [Имя абонента], чем я могу вам помочь?

Из-за наличия сценария первые фразы в разговоре почти всегда звучат одинаково. После этого звонящий озвучивает запрос, оператор должна перевести звонок в режим ожидания (время паузы подсчитывается и контролируется), вбить

запрос в «базу знаний», найти и зачитать из нее информацию. Как отметила одна из менеджеров колл-центра, зачитывание информации из базы обязательно: отступление от этого правила наказывается штрафами (точнее, снижением оценок работы оператора, которое приводит к лишению премии и уменьшению зарплаты). Опытные операторы имеют тенденцию отходить от текста и опираться на свою экспертизу, что порицается менеджментом под предлогом недостаточной компетенции операторов и намерения спасти их от ошибки:

Оператор сам не имеет права пропустить ни единого слова речовки, если только... если житель сразу его не передвигает на пункт ниже. Это нарушение, если консультация идет не по базе знаний, если оператор не зачитывает полностью, говорит от себя.

Был спорный вопрос, почему ребята должны все-таки зачитывать, но решили, что так как они в органах исполнительной власти не работали, то они могут неправильно интерпретировать тот или иной термин, то или иное предложение, поэтому строгое зачитывание, чтобы не допускалось двоякой интерпретации какой-то. Опять же избавить себя от ошибки. У линии имя серьезное, работаем на серьезного человека, нам таких ошибок допускать совершенно нельзя. (Из интервью с менеджерами колл-центра)

После того, как оператор зачитала информацию, она должна уточнить, остались ли у звонящего дополнительные вопросы, попросить звонящего оставаться на линии для оценки качества ее работы и попрощаться.

С точки зрения попыток унифицировать работу операторов рассматриваемый в этой статье колл-центр является типичным: как показывают другие исследования колл-центров, наличие скриптов или сценариев разговора, которые обязаны соблюдать операторы, является одним из ключевых элементов организации труда [Hultgren, Cameron, 2010; Cameron, 2008; Huws, 2009; Woodcock, 2017].

В реальности, однако, структура разговора оказывается сложнее, чем предполагает стандартный сценарий. Вопрос звонящего не всегда сформулирован как вопрос и далеко не всегда соотносится с рубриками базы знаний. Оператор в таком случае должна помочь звонящему сформулировать запрос и соотнести этот запрос с информацией из базы. Так как звонящий часто остается неудовлетворен формальным ответом, оператору требуется ответить на один или несколько уточняющих вопросов.

Сложность производства ответа заключается не только в том, чтобы найти релевантную информацию в электронной базе или сделать бюрократический язык понятным звонящему, но и в том, чтобы соотнести абстрактную информацию из базы с конкретными запросами. Как показывают Вален и Циммерман, это одна из ключевых задач, которую выполняют и сотрудники диспетчерских служб [Whalen, Zimmerman, 1987; Zimmerman, 1992b].

Формально работа операторов состоит в том, чтобы искать и зачитывать информацию из базы готовых ответов. На деле их задача гораздо сложнее: они должны соотносить общие сведения с конкретными ситуациями, переводить язык бюрократии на общедоступный язык, зачастую оперируя неполной информаци-

ей и общаясь с раздраженными абонентами. При этом операторы оказываются в сложной ситуации, когда их дискурсивные ресурсы искусственно ограничены внутренними правилами колл-центра. Например, оператор не может ответить «не знаю». Даже в ситуациях, когда она действительно не знает или не может найти ответ, оператор должна создать видимость ответа — произвести реплику, которая будет распознаваема как ответ внутри колл-центра и напоминать ответ для обычного человека. Далее мы увидим, как операторы справляются с этими требованиями на практике, анализируя профессионализм операторов на материалах звонков в справочную службу.

Перед тем как перейти к эмпирической части, мы должны сделать заключительную ремарку о понимании того, что такое профессионализм. Наш ситуативный подход к анализу и критический взгляд на стандартизацию не предполагает, что можно дать формальное определение профессионализма или представить гайдлайн, фиксирующий список пунктов, определяющих профессионального оператора. Опираясь на теорию приобретения навыка, предложенную Хьюбертом Дрейфузом [Dreyfus, Dreyfus, 1980], мы можем лишь сказать, что профессионализм состоит в умении оперировать правилами в конкретных ситуациях. Навык и профессионализм существуют в практиках, то есть содержатся в тех ситуациях ответа на вопрос, которые мы анализируем в эмпирической части. Мы предполагаем, что, чтобы оценить профессионализм операторов, нужно увидеть, в чем заключается сложность производства ответов на вопросы внутри тех организационных рамок, в которых находятся операторы.

Работа в колл-центре: ситуативный подход к анализу профессионализма

Эмпирическая часть статьи структурирована следующим образом: сначала мы покажем, в чем заключается «перевод» как основной прием, который используют операторы. Далее мы рассмотрим лексический перевод и перевод уникального в типичное в нескольких случаях — когда звонящий сформулировал свой запрос и когда ему требуется помощь в том, чтобы подобрать подходящую для данного институционального контекста формулировку. В третьей части мы сравниваем работу нескольких операторов и голосового помощника, показывая, что успешный «перевод» и производство понятного ответа на вопрос — профессиональное достижение операторов, которое не присутствует в разговоре по умолчанию. Четвертый раздел показывает, как организационная структура колл-центра отражается в тактиках операторов и какие проблемы в коммуникации она может создавать.

1. Перевод как ключевой элемент работы оператора

Значительная часть работы оператора состоит в том, чтобы переводить или операционализировать понятия из бюрократического языка на язык, который будет понятен звонящему, и наоборот. Перевод нужен, чтобы отправить запрос в базу знаний и выдать ответ, который бы устроил клиента справочной службы. Перевод может выглядеть достаточно просто, как в примере ниже, или включать отдельную последовательность запросов и уточнений. Для начала мы рассмотрим простейший пример перевода, чтобы показать, что мы имеем в виду под этим типом операций.

Фрагмент 1

16 О Владимир скажите пожалуйста биометрический паспорт
17 (2.3) или (0.2) старого [образца на]
18 А [такс:::]
19 О пять или де[сять лет]?
20 А [нет но-] нового но[вого]
21 О [ново]го
22 образ[ца биометри]ческий
23 А [*нового образца*]

В первом фрагменте оператор (О) сразу же после уточняющего вопроса о паспорте объясняет абоненту (А) различия между «биометрическим» паспортом и паспортом «старого образца». Первый действует десять лет, второй — пять. Пояснение здесь вызвано реакцией собеседника, который сначала не отвечает на вопрос о том, является ли его паспорт биометрическим (долгая пауза в 2.3 секунды в строке 16), а затем прямо обозначает замешательство («такс:::»). Замешательство разрешается, когда оператор проговаривает отличия в сроках действия между двумя типами паспорта, после чего звонящий может выбрать подходящую категорию, хотя по-прежнему путается в классификациях. Для абонента существует паспорт старого и нового образца, тогда как в базе данных оператора паспорта бывают биометрическими и старого образца. Оператору требуется сделать еще один перевод и соотнести классификацию звонящего с классификацией базы знаний, что происходит в строке 21—22 («нового образца — биометрический»).

2. Перевод уникального в типичное и наоборот

Перевод — это не только перевод формулировок, но перевод конкретного в абстрактное и обратно. Запросы в справочную обычно касаются конкретных деталей частной жизни, которые в определенном смысле уникальны для каждого из клиентов колл-центра, тогда как информация в электронной библиотеке операторов по определению носит общий характер. Работа оператора заключается в том, чтобы соотнести уникальный запрос звонящего с общей информацией из нормативно-правовых актов и инструкций. Как и другую коммуникативную работу, эту работу собеседники выполняют вместе, но принципиальная ответственность за нее ложится на оператора.

Фрагмент 2

1 К здравствуйте (0.8) >меня Фархид зовут< э хотели бы
2 узнать пожалуйста ээм завтра смогу патент забрать
3 (1.4)
4 О вы хотите узнать график работы многофункционального
5 миграционного центра >правильно я понимаю<=?
6 К ну да УФМС и там хотели завтра вот приехать патент
7 нам сообщение пришел вот узнать хотели можем завтра п-
8 поехать забрать
9 (0.7)

- 10 О оставайтесь пожалуйста на линии я уточню
- 11 информацию
- 12 К угу
- 13 ((музыка, оператор ищет информацию в базе))
- 14 О Фархид, спасибо за ожидание (0.6) многофункциональный
- 15 миграционный центр работает ежедневно с
- 16 8:00 до 20:00 без перерыва на обед без выходных и без
- 17 праздничных дней
- 18 (0.9)
- 19 Ка:: хор короче завтра сможем да? поехать и забрать
- 20 патент
- 21 (1.0)
- 22 О да всё верно

В фрагменте 2 сразу несколько переводов. Сначала конкретный вопрос «Могу ли я забрать патент завтра?» нужно перевести в запрос, ответ на который можно найти в базе знаний: это вопрос о часах работы государственной структуры «многофункциональный миграционный центр». Звонящий знает этот центр как УФМС, так что оператору нужно еще и соотнести название двух бюрократических структур, что она делает без дальнейших уточнений в разговоре со звонящим. Можно представить, что, если бы оператор слепо следовала инструкции, ей пришлось бы устанавливать, что УМФЦ и ММЦ — это одна и та же организация. В данном случае она обходится без дополнительных уточняющих вопросов.

После первого раунда оператор без изменений зачитывает ответ о часах работы ММФЦ. Несмотря на строгое соответствие инструкции, ответ не соотносится с частным вопросом звонящего. Поэтому звонящий задает уточняющий вопрос, по сути повторяя свою первую формулировку: может ли он завтра поехать и забрать патент. Теперь его вопрос носит утвердительную форму с вариантами ответа «да/нет», которую оператор должен подтвердить или опровергнуть. Отвечая утвердительно, оператор заканчивает второй раунд перевода, предоставляя прямой окончательный ответ на вопрос абонента.

Если попытаться формализовать описание, в отрывке выше происходит как минимум два перевода: (1) конкретный запрос «можно ли забрать документ» переводится в вопрос о часах работы организации, который понятен базе знаний; (2) общий ответ о часах работы переводится обратно в ответ, который соотносится с уникальными обстоятельствами звонящего.

Оператор искусно соотносит институциональный (бюрократический) контекст с контекстом обыденной коммуникации. При этом она действует так, чтобы соблюсти правила колл-центра и сохранить целостность коммуникации, прямо ответив на вопрос абонента.

Довольно часто звонящим требуется помощь не только с поиском ответа, но и с формулировкой вопроса. Пример такого случая представлен во фрагменте 3, где оператору сначала нужно помочь сформулировать запрос, затем перевести запрос в форму, пригодную для поиска в базе, а затем сформулировать ответ так, чтобы он соответствовал и вопросу звонящего, и формальным требованиям колл-центра.

Фрагмент 3

4 А здравствуйте (0.4) ↑ а вы мне не подскажите (0.3) вот
5 уэ::: (.) у меня двое новорожденных ↑детей
6 (0.4)
7 О та: к
8 (0.6)
9 А и я их хотел бы прописать э::
ну у себя в квартире(0.6)
10 я не (.) я не являюсь собственником но прописан
11 (1.8)
12 О я слушаю вас Антон
13 (0.8)
14 А вот (.) и у меня такой вопрос могу ли я это сделать как
15 ну вот прийти в МФЦ и прописать без собственника
16 (1.0)
17 О то есть х >нужно ли согласие собственника при
18 регистрации новорож[денн]ых<
19 А [да]
20 О детей
21 А да [да да*]
22 О [при условии т-] то- того что <вы там
23 зарегистрированы> (.) ↑да [и вы] отец
24 А [да]
25 О правильно понимаю Ан[тон]
26 А [да] *да* да совершенно верно
27 О Антон оставайтесь пожалуйста на линии я уточню
28 информацию
[...]
33 О спасибо за ожидание (.) Антон х:::(0.7)
34 но[вор]ождённого
35 А [да да]
36 О ребёнка можно прописать >только по месту регистрации
37 одного из родителей по их обоюдному согласию<
<при этом
38 согласие собственника> или
остальных зарегистрированных
39 на этой жилплощади не нужно
40 (0.6)
41 А а:: всё я вас (0.3)
42 О не нужно (1.3) только
43 А *то есть*
44 О согласие родителей
45 А ну то есть только согласие жены
46 (0.7)
47 О да (.) *да*

Оператор подключается еще на этапе уточнения вопроса, который изначально сформулирован как история. Звонящий, с одной стороны, достаточно компетентен, чтобы выбрать релевантные для этого институционального контекста категории (дети — новорожденные, он не собственник, но прописан; под вопросом необходимость согласия собственника), но недостаточно компетентен, чтобы облечь запрос в вопросительную форму. Кроме того, первая формулировка вопроса прямо не соотносится с той информацией, которая содержится в базе оператора, поэтому оператор помогает абоненту переформулировать вопрос так, чтобы он по-прежнему соотносился с историей звонящего, но давал возможность найти ответ в электронной системе.

Формулировка вопроса, которую подсказывает оператор, является чем-то промежуточным между запросом для базы и запросом, который интересует звонящего. В соответствии с рабочей инструкцией оператора вопрос, сформулированный как вопрос с вариантами ответа «да / нет» («то есть нужно ли согласие собственника при регистрации новорожденных»), получает гораздо более развернутый ответ из библиотеки (строчки 36—40: «ребенка можно прописать только по месту регистрации одного из родителей...»). При этом, зачитывая речовку, оператор проводит дополнительную работу интонацией, подчеркивая релевантные места и опуская, т. е. прочитывая слишком быстро, то, что к конкретному запросу не относится. Информацию о регистрации родителей оператор прочитывает очень быстро, но на моменте, когда упоминается согласие собственника, замедляется и отдельно выделяет голосом — «не нужно». После паузы оператор дополнительно суммирует только что прочитанный ответ, повторяя «не нужно» (42 строчка) — прямой ответ на вопрос, совместно сформулированный абонентом и оператором в начале разговора. В конце фрагмента стороны дополнительно подтверждают взаимопонимание, устанавливая, что «согласие родителей» в этом конкретном случае означает согласие жены абонента.

Диалог выше — пример техничной работы оператора, которая способна помочь звонящему с формулировкой вопроса, сориентироваться в базе знаний, соблюсти требования колл-центра и дать ответ, который соответствует нормам обыденной коммуникации. «Переводов» в этом относительно небольшом отрывке по меньшей мере три: (1) перевод первоначальной формулировки в вопрос, который можно найти в библиотеке оператора, (2) перевод этого вопроса в форму, пригодную для поиска в базе знаний, и (3) обратный перевод, соотносящий абстрактную информацию из базы с конкретным запросом звонящего. Работа происходит совместно со звонящим, но требует профессионализма оператора, который способен лавировать между наборами не слишком хорошо соотносящихся требований.

3. Профессионализм оператора

Профессионализм операторов легко оценить, если сопоставить их работу с той работой, которую не делает робот. Коммуникативные способности робота целиком определяются заложенным в него набором алгоритмов — правил, которым он следует без каких-либо отклонений. В смысле стандартизации робота можно считать идеальным сотрудником, который неукоснительно соблюдает любые внутренние нормы колл-центра. Единственная проблема заключается в том, что он при

этом не способен выстраивать коммуникацию и отвечать на запросы абонентов (как, например, во фрагменте 4, где робот по понятным причинам оказывается совершенно не способен соотнести стандартизированный ответ с конкретным запросом абонента).

Фрагмент 4

Робот: «данные отправлены для изготовления социальной карты (.)
ожидайте получения результата (0.4) вам ↑повторить
(0.5)
((сигнал))
(1.1)

Звонящий: э- э- т- (0.7) то есть ещё не готов: ва
так получается? (1.9) а страховое свидетельство
[()]

Робот: [если у вас] остались вопросы (.)
просьба чётко сформулируйте и говорите
после звукового сигнала» [Максимова, 2020. С. 125].

Такая некомпетентность робота в одном из ключевых элементов работы в колл-центре дополнительно подтверждает, что работа оператора подразумевает отход от правил. Однако отступление от правил должно быть сделано определенным образом: поскольку несоблюдение некоторых норм чревато санкциями со стороны руководства, а некоторые нормы колл-центра и задачи операторов противоречат общепринятым способам организации разговора, квалификация операторов включает умение справляться с противоречивыми требованиями, избегая санкций руководства и недовольства абонентов.

Ответ, который зачитывает оператор, должен выглядеть как ответ с точки зрения «нормального» разговора, не содержать неверной информации (это чревато штрафами и/или недовольством пользователя), а также не отходить от базы знаний (это грозит штрафами). Соблюдение всех этих требований далеко не всегда значит, что ответ будет типичным с точки зрения обыденного разговора.

Фрагмент ниже — удачный пример выхода из ситуации, где оператор должен ответить на вопрос абонента и соблюсти инструкцию, зачитывая большие объемы текста из базы знания. Несмотря на громоздкость итоговой формулировки, оператор оказывается успешна в соблюдении двух наборов требований: она одновременно отвечает на очень конкретный запрос абонента и следует правилу колл-центра, согласно которому она обязана целиком и без изменений зачитать статью из базы знаний.

Фрагмент 5

5 О Артем чем я [могу вам помочь
6 А [Светлана а подскажите (0.4) подскажите
7 пожалуйста:: смотрите::: улица пятая парковая=↑дом
8 тридцать восемь х(0.8)<в интернете написано ↑до: м (.)
9 включен (.) в программу ренова: ция> (x) (0.2)

- 10 и я *хотел бы узнать(.)* а когда будет его расселение:?
(часть транскрипта пропущена))
11. 0 >А: ндрей=спасибо за ожидание< (0.2) между включением дома
12. в программу реновации: (.)и его фактическим сносом (.)
13. может пройти несколько лет (0.8)
14. >до первого января [две<]тысячи восемнадцатого года
15. К [а:::]
16. 0 будут (.) разработаны (.) необходимые нормативно (.)правовые (.)
17. акты (.) до первого авгу[ста две тысячи] девя:: тнадцатого
18. К [а::: н]
19. 0 года (.) необходимая (.) градо (.) строительная документация
20. (0.2) х конкретные этапы: э программы ренова: ции и >сроки их
21. реализации< определяют не позднее <тридцать первого
22. декабря(0.6)> две тысячи девятнадцатого года по мере готовности
23. градостроительной документации (.)[реа реализовать про]грамму
24. К [>ну ладно< я поня:: л]
25. 0 (0.5) х реновации [планируется] в течение пятнадцати лет (.)
26. К [уху]
- 35 0 (.) до:: (.) две тысячи тридцать второго года (0.5)
36 сроки сноса (.) для каждого дома (.)предстоит определить
37 индивидуально (0.7) э: м (0.2) всех жильцов обязательно
38 проинформирует управа района (0.5) эм (0.1) подробности
39 программы ренова: ции (0.3) м (0.1) можно узнать
40 в информационных центрах упра: в (0.3) и префектур (0.5)
41 а также вся новая информа: ция публикуется на официальном
42 сайте (.)Мос точка ру (.) в разделе: э (0.5)
43 *московский стандарт реновации*
44 (1.1)
45 А *угу*
- 46 (0.5)
47 0 ДЛЯ ПО[ЛУЧЕНИЯ всей]
48 А [>нет я хотел бы уз]нать< (1.6) просто::: э (.)
49 говорили список будет (0.2) который (.) дома
50 в ближайшее время (обязуются) >я хотел бы узнать<
51 нет ли такого [списка] еще получается [правильно?]
52 0 [пока э] [пока >такого]
53 списка< *нет* (1.1) *пока не[е: т*]
54 А [*я понял (.)]
55 все (.) спасибо* (0.4) угу (0.4) до свидания

Во фрагменте 5 в ответ на достаточно конкретный вопрос абонента оператор в течение двух минут зачитывает информацию из базы знаний. Абонент реагирует минимальными репликами и дважды пытается прервать ответ («ну ладно, я понял» в строке 24, «нет я хотел бы знать» в строке 48). После того как оператор зачитала статью, абоненту наконец удается перехватить черед и переформули-

ровать изначальный запрос в конкретный вопрос о том, существует ли список домов для расселения. На этот раз оператор, которая уже зачитала обязательный текст, ограничивается прямым коротким ответом («списка нет»), который устраивает абонента. В итоге оператор оказывается способна выполнить и требования руководства, без изменения зачитав информацию, и абонента, прямо ответив на вопрос о существовании списка. Приоритет при этом отдан соблюдению внутренних правил колл-центра: пока оператор не зачитала речовку, она не может или ограничена в возможности прямо ответить на вопрос.

4. Ограниченные коммуникативные ресурсы

Оператор ограничен в части коммуникативных ресурсов и знаний. Она не может отказаться говорить о вопросе, в котором недостаточно компетентна, или потратить слишком много времени на чтение или поиск информации. Эти ограничения могут вызывать странные с точки зрения обыденного взаимодействия ситуации, когда оператор более или менее удачно избегает прямого ответа на вопрос звонящего.

В следующем фрагменте можно видеть относительно неудачный пример избегания, в котором оператор игнорирует требования повседневной коммуникации и обращается к скрипту, чтобы уйти от прямого ответа на вопрос звонящего.

Фрагмент 6

47 А угу (0.2) то есть если мы электронно подадим заявку
48 *находясь в другом регионе*, да? (0.3) аэ:: (0.4)
49 то:: (.) девочка может приехать со мной (.) только
50 на получение, *правильно я так поняла*?
51 (0.7)
52 О х::: (0.1) получить информацию по алгоритму
53 оформления на портале вы можете в <центре
54 поддержки пользователей> запишите пожалуйста номер
55 телефона (0.7) х технической под[держки гос
56 А [>говорите<

Разговор в этом отрывке касается того, должен ли ребенок звонящей лично присутствовать при подаче заявления на смену регистрации. Ребенок живет в другом городе и должен проделать долгий путь, чтобы подать заявление в местном отделении государственных услуг (а затем проделать его еще раз, когда заявление будет одобрено). В начале разговора, транскрипт которого мы не приводим из-за ограничений места, оператор дает ошибочный ответ, заявляя, что физическое присутствие ребенка обязательно при подаче заявления и при получении ответа. Однако, как выясняется дальше, это требование справедливо только при личной подаче заявления в офисе. Если же заявка подается через портал государственных услуг, присутствие обязательно только при получении. Другими словами, ранее в разговоре оператор допустила ошибку, которую она отказывается признать.

В фрагменте 6 звонящая задает оператору прямой вопрос с вариантами ответа «да» или «нет» («девочка может приехать только на получение, правильно я по-

няла?»), в ответ на который оператор зачитывает информацию из базы знаний («получить информацию по алгоритму оформления...»). Как легко заметить, ответ довольно плохо соотносится с формулировкой вопроса, хотя соответствует внутренним гайдлайнам колл-центра.

В данном случае избегание ответа может быть связано в том, что оператор отказывается признать свою ошибку и пытается использовать скрипт разговора как «щит», который позволит ей уйти от прямой конфронтации с абонентом (Кэмерон [Cameron, 2008] анализирует эту распространенную стратегию операторов более подробно). Впрочем, учитывая, что клиент оценивает работу оператора после окончания звонка, защита оказывается ненадежной, так как уход от ответа вызывает раздражение абонента. Раздражение и гнев для оператора чреват не только неприятными эмоциями, но и штрафами или дополнительным контролем менеджеров, которые прослушивают звонки, получившие низкие оценки пользователей.

Так или иначе, структура звонка выше позволяет увидеть, что маневрирование между наборами разных требований не является чем-то по умолчанию присутствующим в разговоре.

При этом в определенных ситуациях профессионализм операторов, который сочетается с их ограниченными ресурсами, в особенности — недостатком информации — потенциально чреват даже большими проблемами, чем неспособность соблюсти противоречивые нормы коммуникации. Пример такого случая представлен в следующем фрагменте, где оператор успешно жонглирует требованиями клиента и колл-центра, предоставляя абоненту информацию, в которой она не уверена.

Фрагмент 7

1. К эээ у меня такой вопрос ээээ я должен подавать на вид
2. на жительство
3. (0.5)
4. О так?
5. (1.1)
6. К аээ документы необходимые уже собираю (2.0)
7. прежде чем собрать я могу приехать дээ получить
8. та:: лон
9. (2.3)
10. О х:: <вы> имеете в виду можете ли вы сначала приехать
11. записаться а потом уже подавать документы да?
12. (0.7)
13. О Мур[ат]?
14. К [да-да] да да (0.4) да
15. О Мурат оставайтеcь пожалуйста <на линии> я уточню
16. информацию
17. (0.7)
18. ((часть транскрипта пропущена))
19. (1.2)

20. х:: >по вопросам получения разрешения на временное
21. проживание (.) выдачи (.) или продления вида на
22. жительство или оформления гражданства Российской
23. федерации необходимо да обращаться в
24. многофункциональный миграционный центр (.) прием
25. документов осуществляется < < только по
26. предварительной записи (.) запись на прием
27. производится в миграционном центре на контрольно-
28. пропускном пункте № 6 ежедневно с 8 до 20 ноль ноль (.)
29. при наличии паспорта (.) без предварительной записи
30. могут быть обслужены инвалиды первой группы и
31. престарелые граждане в возрасте свыше <75 лет>
32. (1.0)
33. К угу=
44. 0 =то есть вы только сначала записываетесь при наличии
45. паспорта (.) а потом уже (0.6) привозите
46. документы
47. (0.6)
48. А а всё понял >это вот именно мне надо ехать
49. к Никольскому и там получить этот талон да? правильно
50. я понимаю?<=
51. 0 =<да с паспортом получить [талон]>
52. А [именно] возле Никольского
53. (0.6) [я больше нигде не могу?]
54. 0 [именно в] миграционном центре больше нигде
55. А [ага
56. (0.8)
57. 0 =только в [миграционном центре]
58. А [понял]
59. 0 на [контрольно-пропускном пункте номер шесть]
60. А [спасибо вам огромное]

Прежде всего оператор снова помогает звонящему сформулировать вопрос («можно ли сначала записаться, а потом приехать подавать документы»). Затем она находит информацию в базе знаний — насколько можно судить по содержанию ответа в строках 20—32, она зачитывает статью «О продлении вида на жительство или оформления гражданства РФ». В уже знакомой манере оператор подчеркивает интонацией и небольшими вставками релевантные места из текста. Она добавляет частицу «да» перед упоминанием «многофункционального миграционного центра», медленнее произносит «только по предварительной записи» (ключевую часть для ответа на вопрос звонящего), выделяет паузами информацию о необходимости наличия паспорта. Кроме того, зачитав речовку, она делает паузу и дополнительно обобщает информацию из статьи, делая ее полностью релевантной для вопроса абонента («то есть вы только сначала записываетесь при наличии паспорта, а потом уже привозите документы»). Судя по реакции звонящего, ко-

торый на первое долгое зачитывание информации реагирует только коротким «угу» после достаточно долгой паузы в стоке 32, а на резюме отзывается гораздо более эмоциональным «а все понял», обобщение оператора делает ответ более понятным для абонента.

Потенциально проблематичная ситуация возникает, когда звонящий пытается уточнить адрес, по которому он должен получить талон для записи (начиная со строк 48—49). Хотя первый уточняющий вопрос абонента касается места («надо ехать к Никольскому?»), оператор отвечает утвердительно на другой вопрос («да, с паспортом»). Звонящий пытается повторить вопрос про место («именно возле Никольского?»), но опять получает уклончивое «именно в миграционном центре, больше нигде». Хотя оператор до конца содержательно не отвечает на вопрос абонента, форма ответа выглядит как утвердительный ответ.

Мы предполагаем, что оператор прибегает к такой формулировке из-за того, что она одновременно ограничена в коммуникативных ресурсах и возможностях поиска информации. Хотя в статье, которую зачитывает оператор, нет информации о местонахождении миграционного центра, она не располагает возможностью отказаться от ответа или не предоставить сведения абоненту. Поэтому она прибегает к нескольким уловкам, давая прямой утвердительный ответ, но не на тот вопрос, который интересует абонента. Вопрос об адресе с вариантами ответа «да» и «нет» получает два утвердительных ответа («да с паспортом», «да в ММФЦ»), которые не релевантны запросу абонента, но содержатся в базе знаний. Хотя в данной ситуации оператор не дает неверной информации, можно представить, что такая коммуникативная компетентность при ограниченных знаниях может привести к передаче неверных сведений. При этом данную стратегию оператора также можно рассматривать как стратегию самозащиты (от требований колл-центра и от запроса звонящего, оставление которого без ответа чревато раздражением и/или низкими оценками), которая оказывается намного успешнее, чем стратегия из предыдущего примера.

Фрагмент 7 в очередной раз демонстрирует, что компетенция операторов подразумевает умение лавировать между противоречивыми требованиями в условиях неопределенности, ограниченных коммуникативных ресурсов и знаний, а также постоянной угрозы попасть под санкции со стороны абонента или руководства колл-центра. Однако такое давление на операторов не только усложняет их работу, но и снижает качество услуг.

Заключение

Наш текст сфокусирован на каждодневной работе операторов и тех навыках, которые позволяют операторам компетентно отвечать на вопросы клиентов справочной службы. Разговор о навыках и рабочих практиках важен, так как позволяет увидеть, что работа в колл-центре требует профессионализма операторов, без которого справочная служба не могла бы существовать.

Мы надеемся, что это исследование сделает вклад в российские исследования труда [Хумарян, Жихаревич, Коновалов, 2020; Гудова, 2020] эмпирически и методологически, демонстрируя, как этнометодологический фокус на содержании труда позволяет избежать перспективы, в которой труд оказывается важен только с точки зрения менеджерских практик управления и контроля над персоналом.

Мы предполагаем, что разговор про навыки и рабочие практики, важен, так как позволяет увидеть, что работа в колл-центре требует профессионализма операторов, без которого справочная служба не могла бы работать.

Сотрудники рассматриваемого колл-центра выполняют важную общественную функцию, распространяя информацию о функционировании государственных структур в понятном для обычных людей виде. Поскольку клиенты справочной службы в большинстве случаев не являются экспертами по тем вопросам, по которым им нужна консультация, Алиса Максимова (2019) сравнивает работу операторов с работой терапевта, который диагностирует болезнь на основе невнятных жалоб пациента. Это работа также напоминает работу переводчика или проводника между двумя институциональными мирами (см. об этом: [Huws, 2009]) — миром бюрократических структур и нормативных документов установленного образца и повседневным миром уникальных жизненных ситуаций.

Как мы постарались показать выше, ключевая и самая сложная часть работы операторов заключается не в том, чтобы найти релевантную информацию в электронной базе данных и зачитать ее абоненту, и даже не в том, чтобы сделать бюрократический язык понятным для неспециалиста, но в том, чтобы соотнести абстрактную информацию из базы с конкретными запросами. Запрос (если он сформулирован как вопрос) зачастую касается обстоятельств частной жизни, которые в определенном смысле уникальны, тогда как информация, доступная операторам, носит общий характер. Работа операторов состоит в том, чтобы сделать абстрактные сведения применимыми к конкретным ситуациям.

Операторы постоянно маневрируют между индивидуальными и институциональными целями: они заинтересованы в том, чтобы дойти до конца сценария разговора, зачитать информацию без изменений, предоставить верную информацию и исчерпывающе ответить на вопрос клиента, но также соблюсти нормы повседневной коммуникации, чтобы не вызвать раздражение собеседника. Это набор часто противоречивых задач, которым операторы следуют в ситуации серьезных ограничений, стресса и постоянного контроля руководства.

Необходимость маневрировать между разными наборами требований вынуждает операторов творчески подходить к рабочим инструкциям: работать как со сценарием разговора, модифицируя его с помощью интонации, так и с практиками повседневной коммуникации [Максимова, 2019]. «Робот» — голосовой помощник, принимающий часть звонков в колл-центр, этого делать не способен, что делает его ограниченно применимым для работы в колл-центре.

Операторы должны соблюдать правила колл-центра и правила повседневной коммуникации, которые зачастую противоречат друг другу. Компетенция операторов позволяет им маневрировать между разнородными наборами требований так, чтобы их нельзя было уличить в нарушении любого из них. Как показывает Дж. Вудкок, менеджеры колл-центров больше всего ценят сотрудников, которые способны подойти к исполнению внутренних правил колл-центров таким образом, чтобы максимизировать «качество» разговора [Woodcock, 2017]. В том, что руководство колл-центров больше всего ценит таких «творческих» сотрудников, есть некоторая доля иронии: с одной стороны, колл-центр держится на скрипках, унифицированных стандартах и строгом контроле за их соблюдением, с другой стороны, лучшие с точки

зрения выстраивания коммуникации сотрудники способны отклоняться от правил, не будучи пойманным за руку (здесь воплощается дилемма «количество — качество», типичная для организации труда в колл-центрах [Bain et al., 2002]).

К похожим выводам приходят исследователи, изучающие работу интервьюеров, работающих на телефонных опросах, которые фактически тоже являются сотрудниками колл-центров. Несмотря на строгие требования унификации опросного аппарата, поддерживать нормальную коммуникацию способны только операторы, ситуативно отклоняющиеся от буквального следования инструкциям, то есть нарушающие принцип стандартизации и оказывающиеся под угрозой быть наказанными за отступление от рабочих правил. В результате «лучшими» с точки зрения выстраивания коммуникации оказываются те, кто нарушает внутренние требования организации [Августис, Широков, 2019; Ипатова, Рогозин, 2014, 2019; Вырская, 2017].

Парадокс заключается в том, что колл-центр способен успешно функционировать только потому, что операторы знают, как и когда отступить от рабочих инструкций, чтобы дать состояться обыденной коммуникации. Профессионализм сотрудников требует прикладных знаний о том, как, когда и какие формальные правила нужно игнорировать, чтобы соблюсти нормы обыденной коммуникации. Поскольку возможность отступления от правил не предполагается внутренними инструкциями, профессионализм операторов существует в условиях риска. Это не значит, что операторы обязательно будут наказаны за любое отступление от правил, однако в спорной ситуации или в случае конфликта только менеджер может решить, было ли отступление от правил оправданным. Таким образом, формальные правила колл-центра не упрощают коммуникацию, а делают ее более рискованной для операторов.

Как было отмечено во введении статьи, маневрирование между формальными правилами не специфично для работы операторов. Колл-центр в этом смысле не является уникальным, как не является он и пространством, существующим вне социальных порядков. Тем не менее, существует разница между бюрократическими правилами и социальным порядком организации, который нельзя исчерпывающе описать через набор инструкций из-за его подвижности и гибкости. Организация труда, при которой зазор между правилами и практикой операторов формально не может быть ничем, кроме нарушения, диспропорционально распределяет контроль между операторами и менеджерами. Таким образом, суть «низкоквалифицированной» работы в колл-центре состоит не в простоте или отсутствии требований к навыкам операторов, а в том, что делать работу операторов качественно можно только под потенциальной угрозой наказания. Организация труда, основанная на тотальном контроле и стандартизации, не дает возможности институционализировать профессиональные компетенции операторов, связанные с ключевой частью их работы — производством ответов на вопросы.

Список литературы (References)

Августис Ю. И., Широков А. А. Ситуации и методы переспрашивания в телефонных опросах: этнометодологический анализ стандартизированного интервью // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. No 4. С. 22—42. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.4.02>.

Avgustis Yu. I., Shirokov A. A. (2019) Situations and Methods of Re-Asking in Telephone Surveys: An Ethnomethodological Analysis of a Standardized Interview. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 4. P. 22—42. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.4.02>. (In Russ.)

Вырская М. Коммуникационные сбои стандартизованном телефонном интервью // *Телескоп*. 2017. № 6. С. 12—17.

Vyrskaya M. (2017) Communication Failures in Standardized Telephone Interviews. *Telescope*. No. 6. P. 12—17. (In Russ.)

Гудова Е. «Письмо должно быть долгожданным»: как устроена темпоральная синхронизация сотрудников в российской почте // *Социология власти*. 2020. Т. 32. № 1. С. 155—178. <https://www.doi.org/10.22394/2074-0492-2020-1-155-178>.

Gudova E. (2020) “A Letter Should Be Long-Awaited”: the Temporal Synchronization of Russian Post Office Employee. *Sociology of Power*. Vol. 32. No. 1. P. 155—178. <https://www.doi.org/10.22394/2074-0492-2020-1-155-178>. (In Russ.)

Ипатова А. А., Рогозин Д. М. Условия коммуникативного успеха в стандартизованном телефонном интервью // *Социологический журнал*. 2014. № 1. С. 21—54. Ipatova A. A., Rogozin D. M. (2014) Conditions for Communicative Success in a Standardized Telephone Interview. *Sociological Journal*. No. 1. P. 21—54. (In Russ.)

Ипатова А. А., Рогозин Д. М. Способы преодоления коммуникативных затруднений в стандартизованном телефонном интервью // *Вестник РУДН. Серия: Социология*. 2019. № 1. С. 144—166. <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2019-19-1-144-166>. Ipatova A. A., Rogozin D. M. (2019) Techniques for Communication Repair in the Standardized Telephone Interview. *RUDN Journal of Sociology*. No. 1. P. 144—166. <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2019-19-1-144-166>. (In Russ.)

Корбут А. М. «Простите, я никак не могу понять»: способы реагирования на непонимание во взаимодействии человека и робота // *Laboratorium*. 2018. Т. 10. № 3. С. 57—78. <https://doi.org/10.25285/2078-1938-2018-10-3-57-78>.

Korbut A. M. (2018) “Sorry, I Cannot Understand”: Ways of Dealing with Non-Understanding in Human-Robot Interaction. *Laboratorium*. Vol. 10. No. 3. P. 57—78. <https://doi.org/10.25285/2078-1938-2018-10-3-57-78>. (In Russ.)

Корбут А. М. Реакция пользователей на сбои во взаимодействии с компьютерами: социологический анализ // *Журнал социологии и социальной антропологии*. 2019. № 6. С. 27—43. <https://doi.org/10.31119/jssa.2019.22.6.3>.

Korbut A. M. (2019) User Reaction to Breakdowns in Human-Computer Interaction: A Sociological Analysis. *Journal of Sociology and Social Anthropology*. No. 6. P. 27—43. <https://doi.org/10.31119/jssa.2019.22.6.3>. (In Russ.)

Максимова А. Опыт пользователя телефонной справочной службы: взаимодействие с оператором-человеком и роботом // *Журнал социологии и социальной антропологии*. 2019. № 6. С. 44—68. <https://doi.org/10.31119/jssa.2019.22.6.4>. Maksimova A. Telephone Helpdesk User Experience: Interaction with Human Operator and Robot. *Journal of Sociology and Social Anthropology*. No. 6. P. 44—68. <https://doi.org/10.31119/jssa.2019.22.6.4>. (In Russ.)

Максимова А. Настройка собеседника: Интеракционные барьеры в телефонном разговоре с роботом // Земнухова Л. и др. Приключения технологий: барьеры цифровизации в России. М., СПб.: ФНИСЦ РАН, 2020. С. 95—132. <https://doi.org/10.31119/978-5-89697-339-3>.

Maksimova A. (2020) Configuring the Interlocutor: Interaction Barriers in a Telephone Conversation with a Robot. In: Zemnukhova L. et al. *Technology Adventures: Barriers to Digitalization in Russia*. Moscow, St. Petersburg: Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of RASP. 95—132. <https://doi.org/10.31119/978-5-89697-339-3>. (In Russ.)

Хумарян Д. Г., Жихаревич Д. М., Коновалов И. А. К новым исследованиям труда: вместо предисловия // Социология власти. 2020. Т. 32. № 1. С. 8—29. <https://www.doi.org/10.22394/2074-0492-2020-1-8-29>.

Khumaryan D. G., Zhikharevich D. M., Konovalov I. A. (2020) Towards New Studies of Labor: Instead of an Introduction. *Sociology of Power*. Vol. 32. No. 1. P. 8—29. <https://www.doi.org/10.22394/2074-0492-2020-1-8-29>. (In Russ.)

Bain P., Taylor Ph. (2000) Entrapped by the «Electronic Panopticon»? Worker Resistance in the Call Centre. *New Technology, Work and Employment*. Vol. 15. No. 1. P. 2—18. <https://doi.org/10.1111/1468-005x.00061>.

Bain P., Watson A., Mulvey G., Taylor Ph., Gall G. (2002) Taylorism, Targets and the Pursuit of Quantity and Quality by Call Centre Management. *New Technology, Work and Employment*. Vol. 17. No. 3. P. 170—185. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00103>.

Beynon H. (1975) *Working for Ford*. London: Allen Lane.

Bolton S. (2004) Conceptual Confusions: Emotion Work as Skilled Work. In: Warhurst C., Grugulis I., Keep E. (eds.) *The Skills That Matter*. Houndsmill: Palgrave Macmillan. P. 19—37.

Braverman H. (1974) *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York, NY: Monthly Review Press.

Callaghan G., Thompson P. (2001) Edwards Revisited: Technical Control and Call Centres. *Economic and Industrial Democracy*. Vol. 22. No. 1. P. 13—37. <https://doi.org/10.1177/0143831x01221002>.

Callaghan G., Thompson P. (2002) «We Recruit Attitude»: The Selection and Shaping of Routine Call Centre Labour. *Journal of Management Studies*. Vol. 39. No. 2. P. 233—254. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00290>.

Cameron D. (2008) Talk From the Top Down. *Language & Communication*. Vol. 28. No. 2. P. 143—155. <https://doi.org/10.1016/j.langcom.2007.09.001>.

Drew P., Heritage J. (1992) *Talk at Work: Interaction in Institutional Setting*. Cambridge: Cambridge University Press.

Dreyfus H. L., Dreyfus S. E. (1980) *A Five-Stage Model of the Mental Activities Involved in Directed Skill Acquisition*. Berkeley: University of California, Operations Research Center.

Edwards R. (1979) *The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York, NY: Basic Books.

Fernie S., Metcalfe D. (1998) (Not)Hanging on the Telephone: Payment Systems in the New Sweatshops. London: Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.

Friedman A. (1977) *Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*. London: Macmillan.

Glucksman M. A. (2004) Call Configurations: Varieties of Call Centre and Divisions of Labour. *Work, Employment and Society*. Vol. 18. No. 4. P. 795—811. <https://doi.org/10.1177/0950017004047965>.

Heritage J., Clayman S. (2010) *Talk in Action: Interactions, Identities and Institutions*. Oxford: Wiley-Blackwell.

Hochschild A. R. (1983) *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley, CA: University of California Press.

Hultgren C., Cameron D. (2010) How May I Help You? Questions, Control, and Customer Care in Telephone Call Center Talk. In: Freed A., Ehrlich S. (eds.) *“Why Do You Ask?”: The Function of Questions in Institutional Settings*. New York, NY: Oxford University Press. P. 322—342. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195306897.003.0001>.

Huws U. (2009) Working at the Interface: Call-Centre Labour in a Global Economy. *Work Organisation, Labour & Globalisation*. Vol. 3. No. 1. P. 1—8. <https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.3.1.0001>.

Kevoe-Feldman H. (2019) Inside the Emergency Service Call-Center: Reviewing Thirty Years of Language and Social Interaction Research. *Research on Language and Social Interaction*. Vol. 52. No. 3. P. 227—240. <https://doi.org/10.1080/08351813.2019.1631038>.

Luff P., Hindmarsh J., Heath C. (2000) *Workplace Studies: Recovering Work Practice and Informing System Design*. Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511628122>.

Mondada L. (2008) Using Video for a Sequential and Multimodal Analysis of Social Interaction: Videotaping Institutional Telephone Calls. *Forum: Qualitative Social Research*. Vol. 9. No. 3: Visual Methods. <https://doi.org/10.17169/fqs-9.3.1161>.

Pupo N., Noack A. (2009) Standardising Public Service: The Experiences of Call-Centre Workers in the Canadian Federal Government. *Work Organisation, Labour & Globalisation*. Vol. 3. No. 1. P. 100—113. <https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.3.1.0100>.

Taylor Ph., Bain P. (1999) «An Assembly Line in the Head»: Work and Employee Relations in the Call Centre. *Industrial Relations Journal*. Vol. 30. No. 2. P. 101—117. <https://doi.org/10.1111/1468-2338.00113>.

Taylor Ph., Bain P. (2003) «Subterranean Worksick Blues»: Humour as Subversion in Two Call Centres. *Organization Studies*. Vol. 24. No. 9. P. 1487—1509. <https://doi.org/10.1177/0170840603249008>.

Whalen J. (1995) A Technology of Order Production: Computer-Aided Dispatch in Public Safety Communication. In: Have P., Psathas G. (eds.) *Situated Order: Studies in the Social Organization of Talk and Embodied Activities*. Lanham, MD: University Press of America. P. 187—230.

Whalen J., Whalen M., Henderson K. (2002) Improvisational Choreography in Teleservice Work. *British Journal of Sociology*. Vol. 53. No. 2. P. 239—258. <https://doi.org/10.1080/00071310220133322>.

Whalen M. R., Zimmerman D. H. (1987) Sequential and Institutional Contexts in Calls for Help. *Social Psychology Quarterly*. Vol. 50. No. 2. P. 172—185. <https://doi.org/10.2307/2786750>.

Whalen M. R., Zimmerman D. H. (1990) Describing Trouble: Practical Epistemology in Citizen Calls to the Police. *Language in Society*. Vol. 19. No. 4. P. 465—492. <https://doi.org/10.1017/s0047404500014779>.

Whalen J., Zimmerman, D. H., Whalen M. R. (1988) When Words Fail: A Single Case Analysis. *Social Problems*. Vol. 35. No. 4. P. 335—362. <https://doi.org/10.2307/800591>.

Wickham J., Collins G. (2004) The Call Centre: A Nursery for New Forms of Work Organisation? *The Service Industries Journal*. Vol. 24. No. 1. P. 1—18. <https://doi.org/10.1080/02642060412331301102>.

Woodcock J. (2017) *Working the Phones: Control and Resistance in Call Centres*. London: Pluto Press.

Zimmerman D. H. (1992a) Achieving Context: Openings in Emergency Calls. In: Watson G., Seiler R. M. (eds.) *Text in Context: Contributions to Ethnomethodology*. Newbury Park, CA: SAGE. P. 35—51.

Zimmerman D. H. (1992b) The Interactional Organization of Calls for Emergency Assistance. In: Drew P., Heritage J. (eds.) *Talk at Work: Interaction in Institutional Settings*. Cambridge: Cambridge University Press. P. 418—469.

Приложение

Глоссарий символов транскрибирования

[Момент одновременного начала накладывающихся чередов или фрагментов
]	Момент одновременного окончания накладывающихся чередов или фрагментов либо момент окончания одного из накладывающихся чередов или фрагментов при продолжении другого
=	Отсутствие паузы там, где она может ожидаться (например, в конце предложения)
= =	Отсутствие паузы между чередом разных говорящих (знак «=» ставится в конце одного череда и в начале следующего)
(1.2)	Пауза в целых и десятых долях секунды
(.)	Небольшая пауза (\pm одна десятая секунды) внутри или между чередом
<u>слово</u>	Интонационное выделение посредством смены высоты и/или диапазона голоса
⋮	«Растягивание» звука (длина ряда двоеточий соответствует длительности растягивания)
↑ ↓	Заметное повышение или понижение высоты голоса в последующем фрагменте (количество стрелок обозначает силу повышения или понижения)
..?	«Обычная» интонация, не грамматика
СЛОВО	Фрагмент, произнесенный громче окружающих его фрагментов
слово	Фрагмент, произнесенный тише окружающих его фрагментов
(a)	Зарождающийся, но не артикулированный до конца звук
x	Вдох
ф	Выдох
xxx	Смех (количество «x» соответствует количеству выдохов)
-	Обрыв череда или слова
> <	Фрагмент, произнесенный быстрее окружающих его фрагментов
< >	Фрагмент, произнесенный медленнее окружающих его фрагментов
()	Фрагмент, который не удалось разобрать (расстояние между скобками должно соответствовать длине высказывания)
(слово)	Неуверенность в точности транскрибирования
((кашляет))	Комментарии

DOI: [10.14515/monitoring.2021.3.1985](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1985)



Р. Н. Абрамов, И. А. Груздев, У. С. Захарова, Е. А. Терентьев

ПРЕПОДАВАТЕЛИ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИЙНОЙ ЦИФРОВИЗАЦИИ: МЕЖДУ АВТОНОМИЕЙ И КОНТРОЛЕМ

Правильная ссылка на статью:

Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Захарова У. С., Терентьев Е. А. Преподаватели российских вузов в условиях пандемийной цифровизации: между автономией и контролем // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 134—154. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1985>.

For citation:

Abramov R. N., Gruzdev I. A., Zakharova U. S., Terentev E. A. (2021) Professional Autonomy and Administrative Control During the Pandemic Digitalization: The Perspective of University Teachers. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 134–154. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1985>. (In Russ.)

ПРЕПОДАВАТЕЛИ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИЙНОЙ ЦИФРОВИЗАЦИИ: МЕЖДУ АВТОНОМИЕЙ И КОНТРОЛЕМ

АБРАМОВ Роман Николаевич — доктор социологических наук, профессор кафедры анализа социальных институтов Департамента социологии, ведущий научный сотрудник Международной лаборатории исследований социальной интеграции, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия; ведущий научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия
E-MAIL: rabramov@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0002-4967-1169>

ГРУЗДЕВ Иван Андреевич — директор по внутренним исследованиям и академическому развитию студентов, аналитик Центра социологии высшего образования Института образования, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: igruzdev@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0003-3939-7909>

ЗАХАРОВА Ульяна Сергеевна — кандидат филологических наук, научный сотрудник Центра социологии высшего образования Института образования, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: uzakharova@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0003-4262-3057>

PROFESSIONAL AUTONOMY AND ADMINISTRATIVE DURING THE PANDEMIC DIGITALIZATION: THE PERSPECTIVE OF UNIVERSITY TEACHERS

Roman N. ABRAMOV^{1,2} — Dr. Sci. (Soc.), Professor, School of Sociology, Department for Social Institutions Analysis; Leading Research Fellow, International Laboratory for Social Integration Research; Leading Research Fellow
E-MAIL: rabramov@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0002-4967-1169>

Ivan A. GRUZDEV¹. — Director for Internal Monitoring and Student Academic Development, Office for Internal Monitoring and Student Academic Development; Analyst, Centre for Sociology of Higher Education
E-MAIL: igruzdev@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0003-3939-7909>

Ulyana S. ZAKHAROVA¹ — Cand. Sci. (Philol.), Research Fellow, Centre for Sociology of Higher Education
E-MAIL: uzakharova@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0003-4262-3057>

¹ HSE University, Moscow, Russia

² Institute of Sociology of FCTAS RAS, Moscow, Russia

ТЕРЕНТЬЕВ Евгений Андреевич — кандидат социологических наук, директор Центра социологии высшего образования Института образования, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: eterentev@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0002-3438-2786>

Evgenii A. TERENTEV¹ — Cand. Sci. (Soc.), Director, Centre for Sociology of Higher Education
E-MAIL: eterentev@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0002-3438-2786>

¹ HSE University, Moscow, Russia

Аннотация. Процессы цифровизации высшего образования и сопутствующие им научные и экспертные дискуссии начались задолго до начала пандемии COVID-19, однако тотальный переход на дистанционное обучение и удаленную работу университетов в 2020 г. актуализировал новый виток обсуждений того, как использование цифровых технологий меняет ландшафт высшей школы, а также роли и режимы работы академических профессионалов. В статье на материале серии полуструктурированных интервью с преподавателями 37 российских университетов, которые были собраны в два этапа с марта по апрель и в июне 2020 г., обсуждаются трансформации преподавательской профессии в условиях дистанционного форс-мажора. Ключевое внимание уделяется тому, что происходит с академической автономией в новых условиях, как меняются взаимоотношения между администрацией и преподавательским сообществом. Показывается, что в условиях «вынужденной дистанционки» намечаются два разнонаправленных тренда. С одной стороны, в условиях беспрецедентного натурального эксперимента по массовому переводу всех рабочих процессов в дистанционный формат возрождаются традиционные формы проявления академической автономии через самоорганизацию преподавательского со-

Abstract. Digitalization of higher education and the accompanying academic and expert discussions began long before the COVID-19 pandemic. However, the forced transition to remote learning at Russian universities in 2020 actualized a new round of debates on how the use of digital technologies is changing the landscape of higher education, the roles and modes of work of academic professionals. This paper is based on a series of semi-structured interviews with the teaching staff of 37 Russian universities, which were collected in March-June 2020. Interviews were aimed at the complex analysis of the teaching profession transformations in the conditions of remote force majeure. The key attention is paid to the transformations of academic autonomy in the new conditions. We show that in the conditions of "forced remote teaching", two multidirectional trends are observed. On the one hand, in the context of an unprecedented natural experiment on the mass transfer of all work processes to a remote format, there is a revival of traditional forms of academic autonomy through the self-organization of the teaching community, the emergence of networks of cooperation and mutual support between academic professionals. On the other hand, teachers note the strengthening of administrative control and bureaucratization of the educational process. In some cases,

общества, появление сетей кооперации и взаимной поддержки между академическими профессионалами. С другой стороны, преподаватели отмечают усиление административного контроля и бюрократизации образовательного процесса. В некоторых случаях это приводит к обострению конфликта между администрацией и преподавательским сообществом и воспринимается последним как угроза академической автономии. Таким образом актуализируются алармистские настроения в отношении академического труда и будущего академической профессии.

Представленный анализ завершается обсуждением возможных мер, которые могут быть приняты для снижения потенциальных негативных эффектов выделенных трендов для всей системы высшего образования.

Ключевые слова: цифровизация, высшее образование, академическая автономия, пандемия COVID-19, реформы высшего образования и науки, университетские преподаватели, академическая профессия

Благодарность. Исследование выполнено при поддержке гранта Российского научного фонда (проект № 19-78-10127 «Цифровая трансформация образовательной системы: изучение инновационного потенциала, распространения инноваций на микро, мезо и макроуровнях и разработка механизмов сопровождения реформ»).

Введение

Процессы цифровизации и онлайнизации уже несколько десятилетий охватывают все сферы общественной жизни и становятся предметом интенсивных академических и экспертных дискуссий. В центре внимания социологов остается

this leads to an escalation of the conflict between the administration and the teaching community and is perceived by the latter as a threat to academic autonomy. The presented analysis concludes with a discussion of possible measures that can be taken to reduce the potential negative effects of the identified trends on the entire higher education system.

Keywords: digitalization, higher education, academic autonomy, COVID-19 pandemic, reforms of higher education and science, university teachers, academic profession

Acknowledgements. The research was funded by the Russian Science Foundation (project No. 19-78-10127 “Digital transformation of the education system: exploring the innovative potential, dissemination of innovations at micro, meso, and macro levels and the development of mechanisms to support reforms”).

трансформация социальных, культурных и экономических отношений, институтов и практик в новых условиях, когда использование цифровых технологий превращается в неотъемлемую часть повседневной жизни [Castells, 2011; Срничек, 2019; Шваб, 2019]. Новая реальность, в которую шагнул мир в 2020 г. с началом пандемии новой коронавирусной инфекции, дала мощный толчок к развитию практик цифровизации и к расширению этих дискуссий. Одним из наиболее обсуждаемых стал вопрос о том, как «новая нормальность» изменила высшее образование, традиционно рассматриваемое в качестве важнейшего социального института, функционирование которого играет центральную роль в общественном развитии.

Преыдушие исследования процессов цифровизации в высшей школе касались самых разных аспектов — от вопросов «цифровой дидактики» и обсуждения особенностей педагогического дизайна в цифровых средах (см., например, [Hill, Hannafin, 2001; Van Merriënboer, Kester, 2014]) до управления процессами цифровой трансформации университетов и интеграции разного рода цифрового контента (например, массовых открытых онлайн-курсов) в образовательный процесс [Loeckx, 2016; Kauppinen, Lagstedt, Lindstedt, 2019]. При этом важнейшей сквозной темой, «красной нитью» проходящей через изучение разных аспектов цифровизации университетов, оказывается проблематика академической автономии и тех трансформаций, которые она переживает в меняющихся условиях.

Исследования, выполненные российскими и зарубежными учеными, показывают, что расширение и углубление процессов цифровизации могут приводить к изменению границ академической автономии и трансформации взаимоотношений между академическим сообществом (преподавателями и научными сотрудниками) с одной стороны и администраторами — с другой [Абрамов и др., 2020; Ylijoki, Ursin, 2013; Collins, Glover, Myers, 2020]. В частности, показывается, что из-за интенсификации распространения цифровых технологий появляются алармистские настроения в академическом сообществе, которое опасается эффекта «уберизации» своего труда и прекариатизации профессионального статуса [Ylijoki, Ursin, 2013]. Отмечается, что часть преподавателей и научных сотрудников воспринимают новые технологии как средство контроля и источник дополнительного стресса [Ylijoki, Ursin, 2013; Collins, Glover, Myers, 2020]. Российские преподаватели вузов, опрошенные до начала эпидемии и перехода на удаленный формат труда, высказывали опасения относительно своего будущего профессионального статуса и видели риски цифровизации преподавания в пересмотре условий трудовых контрактов в сторону ухудшения своих позиций [Абрамов и др., 2020].

Вынужденный переход российских университетов на удаленную работу в условиях пандемии COVID-19, потребовавший активного использования цифровых технологий, с новой силой актуализирует вопрос о том, как цифровизация влияет на работу академических профессионалов и их взаимоотношения с администрацией университетов, перед какими вызовами он ставит саму систему высшего образования. Данной статьей мы вносим вклад в ответ на этот вопрос через определение того, как преподаватели российских университетов восприняли «вынужденную дистанционку» и как они оценивают изменения своих трудовых режимов в новых условиях. Основное внимание в работе уделяется тому, что в условиях пандемии происходит с академической автономией преподавателей.

Эмпирической базой исследования стала серия полуструктурированных интервью с преподавателями 37 российских университетов, которые были проведены в два этапа — в марте-апреле и июне 2020 г.

Цифровизация как новая угроза академической автономии: обзор литературы

Цифровизация университета в последнее время стала одной из основных тем, привлекающих внимание как исследователей, так и практиков. При этом в разных контекстах под цифровизацией понимают совершенно отличные друг от друга процессы, зачастую даже несвязанные напрямую между собой. На наш взгляд, можно говорить как минимум о пяти значениях цифровизации.

Первое связано с небывалыми ранее масштабами использования цифровых технологий людьми в целом и участниками образовательных программ в частности. Как отмечают исследователи [Thoring, Rudolph, Vogl, 2017; Ugur, 2020], в образовательный процесс проникают новые форматы и технологии распространения знания. Наряду с традиционными учебными материалами, которые во многих дисциплинах представляют собой в основном тексты, активно используются видео- и фотоматериалы, инструменты интерактивного и геймифицированного обучения, научно-популярный контент в социальных сетях и т. д. Другое значение цифровизации отсылает к теории организаций и научному менеджменту. В центре внимания здесь находятся бизнес-процессы и модели управления, трансформирующиеся под влиянием IT-технологий [Kauppinen et al., 2019]. Еще одно понимание цифровизации сопряжено с достижениями и обещаниями учебной аналитики и моделей, разработанных в рамках направления EDM (educational data mining). Перевод части образовательных действий студентов в онлайн-среды (например, выбор курсов, выполнение домашних заданий и др.), а также электронный учет различных показателей их успеваемости и вовлеченности резко увеличили количество нереактивных и часто неструктурированных данных, которые активно используются для анализа поведения обучающихся в образовательных системах и построения предиктивных моделей академического успеха и неуспеха. Такое своего рода открытие университета как фабрики данных привело к тому, что под цифровым университетом в целом ряде дискуссий понимается прежде всего система аналитических инструментов и обоснованных ими интервенций, работающих на повышение эффективности учебных программ и улучшение образовательных результатов. Четвертое значение цифровизации возникает в контексте обсуждения онлайн-курсов. Энтузиазм в отношении MOOC¹ приводит к тому, что часть экспертов говорят о них как о «шаге за пределы обычного процесса цифровизации» [Len-Urritia, Cobos, Dickens, 2018] и стимуле к «переизобретению университета», поэтому в некоторых дискуссиях фактически ставится знак равенства между цифровизацией образования и интеграцией онлайн-курсов в учебный процесс [Loeckx, 2016]. Наконец, последнее значение цифровизации сформировалось за прошедший год в связи с вынужденным переходом множества университетов по всему миру на дистанционный формат обучения. Такая

¹ MOOC — массовый открытый онлайн-курс.

«кризисная цифровизация» [Reinhold et al., 2021] изучается и как отдельный феномен, и как дополнительный катализатор перехода к цифре, запустившегося ранее [Skulmowski, Rey, 2020].

Все обозначенные понимания или воплощения цифровизации подвергаются существенной критике, значительная часть которой строится на апелляции к идеям профессиональной автономии академического сообщества. Цифровизация как расширение узуса новых технологий может рассматриваться в качестве фактора увеличения трудоемкости работы преподавателей (см., например, [Hung, 2017]), а новые цифровые средства коммуникации, включающие социальные сети и мессенджеры, часто указываются в качестве дополнительной причины размывания границы между домом и работой и, как следствие, нарушения баланса между ними (life-work balance) [Veletsianos, Kimmons, French, 2013]. Цифровизация управления университетом в целом рассматривается как очередной виток реализации идей, предложенных в рамках нового менеджериализма [Дим, 2004], ядро которого образуют принципы, традиционно противопоставляемые основам академического самоуправления и профессионального контроля (например, принцип подотчетности и идея профессионализации университетских менеджеров). Понимание университета как фабрики данных сопряжено с целым рядом этических дилемм [Pardo, Siemens, 2014], среди которых: обоснованность транспарентности образовательного процесса в противовес почти сакральным отношениям «учитель — ученик», квантификация качественных процессов (освоение знания), защита накопленных данных о профессорах и студентах. MOOC, пожалуй, подвергаются самой активной критике со стороны защитников «старых» академических ценностей. Часть исследователей описывают интеграцию онлайн-курсов в контексте пролетаризации [Braverman, 1988] академических профессионалов и/или тейлоризации академии [Mirrlees, Alvi, 2014]. Преподавательские навыки долгое время считались не поддающимися индустриализированным методам организации, поскольку даже при высокой нагрузке требовался уникальный личный контакт с аудиторией, а что касается научных исследований, то было сложно разработать внешние по отношению к сообществу и квантифицированные критерии оценки. Если раньше ученый или преподаватель изготавливал некий «шедевр» в единственном экземпляре или малым тиражом (например, в форме лекций и семинаров), используя «секреты мастерства» и доступ к закрытым хранилищам аналогового знания (именно поэтому наличие больших «бумажных» библиотек все еще считается элементом оценки уровня университета), то теперь его вклад в создание онлайн-курса снижается, поскольку онлайн-курс во многом оказывается результатом труда специалистов по видеосъемке, программистов, монтажеров, дизайнеров и т. п. Преподаватель в этом ряду — поставщик контента, переупакованного в соответствии с требованиями онлайн-образования. Однажды созданный цифровой курс может быть показан бесконечное число раз неограниченной аудитории. Наконец, вынужденная «кризисная цифровизация», оказавшаяся совершенно новым феноменом, наряду с интересом сразу же вызвала шквал опасений, значительная часть которых была связана с ожиданиями в отношении усиления административного контроля за процессом преподавания и ухудшения его качества [Рогозин, 2021].

Академическая автономия в дискуссии о развитии российских университетов

Масштабный опрос преподавателей российских университетов, проведенный в апреле 2020 г., показал, что преподавательское сообщество не только сложно переживало трудности, сопутствующие быстрому переходу на дистанционный формат обучения, но также в основном негативно оценивало возможные эффекты этого перехода на будущее российского высшего образования [там же]. На наш взгляд, одно из объяснений таких в целом пессимистичных оценок связано с развитием локальной дискуссии об академической автономии.

Разговор об академической автономии в России в целом коррелирует с основными сюжетами глобального обсуждения этой проблематики. История развития университетов и академической профессии может быть описана через смену ключевых угроз автономии, что превращает ее из понятия, отсылающего к реальному положению дел, в метафору, используемую представителями академического сообщества для объективации своей идентичности и защиты профессиональных интересов [Абрамов, 2010]. Хотя некоторые полагают, что мощная интервенция принципов и методов «новой модели управления обществом» (New Public Management), возможно, ограничила пространство индивидуальной автономии исследователя и преподавателя вуза, но за этот счет вырос объем институциональной (или хозяйственной) автономии университетов [Абрамов, 2011], многие исследователи приходят к заключению, что общая тенденция — это сжатие индивидуальной академической автономии. Ряд авторов отмечают, что в некоторых старейших и успешных университетских системах это уже привело к тому, что работа академических профессионалов была индустриализирована, их автономия подорвана, а они сами прошли через деквалификацию [Locke, Bennion, 2013] в терминологии Г. Бравермана [Braverman, 1988]. Одновременно резко снизилась роль коллегиального принятия решений с участием академического сообщества, что заставило пересмотреть сложившиеся иерархии [Marshall, Kim, Christopher, 2017] в сторону повышения влияния профессионального университетского менеджмента [Fumasoli, Goastellec, Kehm, 2015]. Такой дискурс, весьма распространенный в текстах и разговорах об автономии, характеризуется выраженным алармизмом «академиков» в отношении изменений, происходящих в университетской организации.

Заметная часть обсуждения вопросов автономии в российском контексте состоит в перцепции идей прозрачности и подотчетности в контексте университетской автономии. Если за рубежом они связываются главным образом с логикой рынка и часто рассматриваются в качестве необходимых условий для обеспечения хозяйственной автономии университетов (институциональная автономия вуза в ущерб профессиональным свободам), то для российских преподавателей подотчетность становится прежде всего поводом к росту бюрократизации и увеличению контроля со стороны учредителя, обоснованного необходимостью следить за качеством образования [Форрат, 2009]. На уровне университетов институциональная автономия не расширилась из-за высокой централизации управления высшим образованием, а на уровне отдельных подразделений, научных коллективов и профессионалов пространство академической свободы сузилось вследствие внедрения

системы «эффективных контрактов» с жестко очерченными результирующими показателями преподавательской, административной и публикационной нагрузок [Кочухова, 2020].

Высокая степень административной централизации в области государственного управления позволила, за редким исключением, перевести всю систему высшего образования России в режим онлайн-работы в течение двух завершающих недель марта 2020 г. Это означало, что преподаватели, студенты и административный персонал должны были сразу продолжить учебный процесс с помощью интернета и программных приложений, таких как MS Teams, Skype и быстро ставший популярным ZOOM. Масштаб изменений, которые необходимо было внести в учебные планы, в принципы и методики преподавания, не позволял на старте разработать четкие регламенты и формы, призванные административно контролировать работу преподавателей. Неожиданная свобода, предоставленная преподавателям рядом университетов, вкуче с потоком профессиональных вызовов обострили вопрос границ академической автономии, которые в очередной раз стали подвижны: с одной стороны, университетский менеджмент пытался продолжать контролировать качество образования, с другой — на передний план вышла потребность адаптировать профессиональную деятельность преподавателей под новые условия, что сделало востребованными «крафтовые» изобретения «академиков».

Методы и данные

Эмпирическую базу исследования составили данные 79 интервью с преподавателями 37 российских университетов. Интервью были проведены в два этапа: с 26 марта по 30 апреля (первый этап) и с 3 июня по 30 июня (второй этап) 2020 г. Поэтапная модель сбора данных обусловлена стремлением дать срез мнений преподавателей в разные периоды пандемии COVID-19. Гайды интервью для первого и второго этапов имели общую структуру и состояли из следующих основных блоков вопросов:

- 1) оценка перехода на дистанционное обучение в своем университете;
- 2) изменения в преподавательской работе в условиях перехода на дистанционное обучение;
- 3) изменения в режиме работы в условиях перехода на дистанционное обучение и удаленную работу;
- 4) ожидания от будущих изменений в сфере высшего образования.

Для обоих этапов выборка участников интервью строилась по двухступенчатой модели. Сначала отбирались университеты, затем — преподаватели внутри них. Принципы отбора университетов для двух этапов различались: на первом этапе в выборку попали только вузы со специальным статусом — участники Проекта 5—100, федеральные университеты и опорные университеты (всего 13). На втором этапе мы расширили выборку за счет включения региональных университетов без особого статуса (всего 24) для того, чтобы была представлена комплексная картина, отражающая ситуацию в разных по селективности и ресурсной базе вузах. При этом часть участников первого этапа приняли участие и во втором этапе интервью. Отбор конкретных университетов внутри заданных категорий осуществлялся на основании наличия доступа к ним. В результате отбора в ито-

говую выборку попали 37 университетов из 26 регионов России: 23 университета — классические, 14 — имеющие различные специализации (8 — в области технических и инженерных наук, 6 — в области социальных и гуманитарных наук).

Внутри университетов информанты отбирались в соответствии с заданными параметрами:

- 1) наличие не менее половины преподавательской ставки;
- 2) возраст моложе 65 лет (ввиду специфики категории более возрастных преподавателей).

Отбор осуществлялся на основании личных контактов организаторов исследования и методом «снежного кома» — исходя из рекомендаций других информантов. Использовалась квотная модель выборки. Параметрами для квотирования выступили следующие характеристики: пол, возраст, дисциплинарная область. Количество информантов, опрошенных в одном университете, варьировалось от одного до шести человек. В результате для участия в исследовании были отображены 79 информантов. Основные характеристики выборки участников исследования представлены в таблице 1.

Таблица 1. Основные характеристики участников исследования

Характеристика		Кол-во интервью
Пол	Мужской	37
	Женский	42
Возраст	35 лет или моложе	22
	36—50 лет	47
	51—65 лет	10
Дисциплинарная область	Математические и естественные науки	20
	Инженерное дело, технологии и технические науки	14
	Социальные науки	30
	Гуманитарные науки	15

Длительность интервью варьировалась от 25 до 95 минут со средним значением около 60 минут. Все интервью записывались на диктофон и расшифровывались. Участие в интервью было добровольным и неоплачиваемым. Все интервью проводились в дистанционном формате с использованием различных средств аудио- и видеосвязи. Информантам гарантировалась конфиденциальность, поэтому далее при ссылке на цитаты будет использоваться обобщенная информация о типе университета, в котором работает информант, пол информанта, его возраст и дисциплинарная область, по которой он осуществляет профессиональную деятельность.

Для анализа интервью использовалась методика тематического кодирования в соответствии с логикой его гайда. В фокусе анализа находились тематические блоки, связанные с описанием трансформации трудовых режимов преподавателей, а также взаимоотношений между преподавателями и администрацией университетов. Все интервью кодировались независимо двумя экспертами. В случае

расхождений между экспертами проводилось дополнительное обсуждение для согласования общей позиции.

Академическая автономия в условиях перехода на дистанционное обучение: взгляд преподавателей

Результаты анализа интервью позволяют выделить два находящихся «в противофазе» и разведенных во времени тренда в отношении восприятия преподавателями эффектов форсированного перехода на дистанционное обучение и удаленную работу. Первый тренд относится к первому этапу «вынужденной дистанционки» (конец марта — начало апреля 2020 г.), когда университеты в рекордно короткие сроки были вынуждены перевести все процессы в цифровую среду. Он связан со спонтанным усилением локальной профессиональной автономии и корпоративной солидарности в условиях необходимости срочной выработки оперативных решений для поддержания образовательного процесса в режиме «здесь и сейчас». Второй тренд относится к более поздним этапам (начиная с середины апреля 2020 г.) и определяется усилением административного контроля и бюрократизации профессиональной деятельности, что было воспринято преподавателями как сокращение профессиональной автономии и актуализировало алармистские настроения в отношении собственной профессиональной деятельности и будущего высшего образования. Далее мы подробнее остановимся на описании указанных трендов с опорой на данные проведенного эмпирического исследования.

«Порядок из хаоса»: педагогические эксперименты и возрождение низовых форм корпоративной солидарности

Форс-мажорный переход на удаленную работу и дистанционное обучение стал полномасштабной проверкой на прочность для всей российской системы высшего образования. В условиях, когда большинство преподавателей не имели значительного опыта дистанционного проведения занятий, испытывали трудности с организацией работы в домашних условиях, дефицит методических навыков и компетенций², тотальный перевод образовательного процесса в онлайн сопровождался общей негативной реакцией академического сообщества и доминированием пессимистичных настроений в отношении как текущих изменений, так и будущего цифровизации высшей школы в целом [Рогозин, 2021]. Вместе с тем участники интервью отмечали, что университеты все же смогли перестроиться на новые рельсы, и образовательный процесс не был остановлен. Одно из ключевых наблюдений, которым делились информанты, было связано с удивлением от того, что в таком режиме можно работать, причем работать массово, а не в рамках индивидуальных преподавательских инициатив:

Для меня основное открытие — это то, что можно так работать [в дистанционном режиме]. Когда кто-то это использует не массово, а в рамках собственных творческих

² См.: Высшее образование: уроки пандемии (Аналитический доклад). URL: http://www.tsu.ru/upload/iblock/%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4_%D0%B4%D0%BB%D1%8F_%D0%9C%D0%9E%D0%9D_%D0%B8%D1%82%D0%BE%D0%B32020_.pdf (дата обращения: 27.06.2021).

моментов и владения технологиями, то это одно. Но оказывается, что все могут работать так, а это уже другое. (Опорный университет, жен., 44 года, юриспруденция)

Более того, часть опрошенных на первом этапе с головой окунулись в экспериментирование с форматами занятий и способами коммуникации со студентами. В условиях, когда большинство университетов не успели выработать централизованные инструкции по проведению занятий, вся полнота власти в отношении оперативного администрирования учебного процесса была оставлена в зоне ответственности самих преподавателей, которые стали использовать свои занятия как экспериментальные «полигоны». Таким образом, произошло спонтанное усиление профессиональной автономии на локальном уровне через (пере)изобретение принципов организации учебного процесса и конкретных преподавательских практик по работе в дистанционном формате.

Честно говоря, знаете, это был какой-то задор и вызов. То есть я не особо как-то расстроился или взялся за голову. Мне было даже интересно, по крайней мере на первых порах, подумать, как это сделать, что можно сделать. (Вуз — участник Проекта 5—100, муж., 29 лет, история)

Одним из важных открытий в ходе первого этапа «дистанционки» для части информантов стало то, что тотальность и необратимость произошедших изменений сыграли на руку углублению процессов цифровизации высшего образования, не оставив возможности откладывать «в долгий ящик» дискуссии о важности/неважности, полезности/бесполезности использования дистанционных форм обучения и различных онлайн-технологий в образовательном процессе. Необходимо было безотлагательно начать экспериментировать с внедрением разных элементов и методик дистанционного обучения в своей практике. В этом смысле можно говорить, что случившееся дало толчок к «опытному» изучению преимуществ и недостатков цифровизации.

Все-таки я считаю, что ситуация нам помогла. Потому что эти первые недели радости, когда мне звонили коллеги и говорили: «Я освоила Google Класс! У меня получается работать в Zoom! Я это сделала!», — это такие ощущения... Конечно, технически преподаватели свою компетенцию повысили. Скажем так, те, кто хотел это делать, они освоили какие-то облачные технологии, ресурсы очень многие. (Опорный университет, жен., 40 лет, экономика)

Заметную роль в общей успешности перехода к «новой реальности» сыграла способность к низовой самоорганизации академического сообщества. Участники интервью отмечали, что в условиях общей неопределенности значительно возросла роль горизонтальной коммуникации между сотрудниками университета, наличия коллективной солидарности и сильной локальной профессиональной культуры на уровне отдельной низовой организационной единицы — кафедры, факультета, образовательной программы и т. п. В ряде интервью возникновение

новых форм коллективной солидарности описывается через, по сути, военную метафору мобилизации перед угрозой «внешнего врага»:

Не было ни сопротивления, ни каких-то отрицательных эмоций на эту тему. Вопрос был быстро собран, отреагировать и выполнить задачу. То есть тут коллективное единение такое пошло, а не разобщение. (Опорный университет, жен., 44 года, юриспруденция)

Полноправными участниками пересборки образовательного процесса в новых условиях стали и студенты. По мнению преподавателей, один из основных вызовов, порожденных переходом на «дистант», стала возросшая роль навыков самоорганизации у студентов для успешного обучения. В ответ на этот вызов ряд преподавателей предприняли дополнительные меры, нацеленные на повышение уровня вовлеченности как во время лекций, семинаров и практических занятий, так и при подготовке к ним.

Студент здесь больше предоставлен самому себе. Ему приходится использовать собственные компетенции, навыки самодисциплины, а их очень часто не хватает... Мы пытаемся таким образом компенсировать недостаток общения со студентами — дополнительным общением. Это все работа с заданиями, общение, консультации. Само по себе количество занятий — оно осталось такое же. Но дополнительных вещей стало больше. (Вуз без особого статуса, муж., 37 лет, философия)

Такая мобилизация преподавательского корпуса, произошедшая не «по указке» администрации, а как реакция профессионального сообщества на трудности, с которыми столкнулись студенты, оказывается еще одним маркером роста профессиональной автономии.

Отрезвление и рутинизация «новой нормальности»: усиление административного контроля и бюрократизация образовательного процесса

Противоположный тренд отмечается на более поздних этапах развития пандемийной цифровизации. В условиях рутинизации «новой нормальности» у ряда информантов на смену «опьянению» первых дней пришло «отрезвление» и ностальгия по старому порядку очного взаимодействия в офлайн-среде. Задор творческих экспериментов сменился скепсисом в отношении цифрового будущего и актуализацией алармистских настроений. В большинстве интервью артикулируется важность рассмотрения происходящей ситуации как экстраординарной, высказывается желание скорейшего возвращения к традиционному очному преподаванию и взаимодействию со студентами.

Я, конечно, воспринимаю эту ситуацию как экстраординарную, и я рада все-таки тому, что она прекращается или прекратится. Конечно, я хотела бы возврата к прежней форме, потому что мне тяжело. Тяжело физически: у меня было занято гораздо больше времени вот именно на эту часть моей профессиональной деятельности. На преподавание, на общение со студентами. (Федеральный университет, жен., 44 года, юриспруденция)

Одной из важнейших проблем второго этапа «дистанционки», на которую обращают внимание многие участники исследования, стало то, что в условиях уже не экстренного, а планомерного развития различных форматов удаленной работы произошло усиление административного контроля деятельности преподавателей. Отмечалось, что с течением времени от преподавателей стали требовать все большее количество форм отчетности, и это было воспринято как угроза для автономии и недоверие к их профессионализму, вызвало негативные эмоции, в некоторых случаях привело к обострению отношений с администрацией:

Отдел мониторинга очень проверял. Ну, грубо говоря, у нас каждый день проверяют, выходим ли мы туда-то, занимаемся ли мы там-то, встречаемся. Это самый ненавистный момент, если для меня лично, потому что это отвратительно на самом деле. (Федеральный университет, жен., 44 года, юриспруденция)

Во-первых, появление новых форм контроля было воспринято частью информантов как ненужная бюрократическая процедура, мешающая продуктивной реализации учебного процесса и создающая дополнительную нагрузку на преподавателей, которые и так находились в ситуации повышенного стресса. Особенно болезненно это воспринималось в ситуациях, когда контроль осуществлялся не в фоновом режиме без непосредственного участия преподавателей (например, в форме выгрузки цифровых следов об активности преподавателей в электронных системах поддержки обучения), а через запрос на предоставление преподавателями специализированной отчетности. Например, в виде отправки руководству скриншотов, подтверждающих проведение занятий:

Тебе надо сделать скриншот, его нужно отправить по определенным адресам, а если у тебя занятие идет за занятием, то, соответственно, вместо того чтобы в перемену мне отдохнуть, прийти в себя, элементарно глотнуть воды — мне приходится формировать это письмо, отправлять и приступать к следующему занятию. (Вуз — участник Проекта 5—100, жен., 33 года, геология)

Во-вторых, иногда такая ситуация приводила к обострению негативных установок в отношении процессов цифровизации в целом. На фоне усиления контроля за преподавательской деятельностью с использованием ресурсов цифровых платформ информанты демонстрировали актуализацию установок, связанных с их восприятием как очевидным образом представляющих угрозу не просто профессиональной автономии, но и индивидуальной свободе в целом. Сами цифровые платформы в части нарративов предстают в образе «большого брата», от которого невозможно скрыться и который размывает все границы между личным и публичным, не оставляя возможностей для реализации творческой профессиональной свободы.

Как ни странно, я думал, что мы будем свободнее, но получилось, что для руководства вуза, лиц, контролирующих этот процесс, появилось больше возможностей полного контроля. Потому что возможностей зайти в компьютер, проверить, какие задания

выложены или как они там проводится, конечно же, больше здесь [в цифровой среде]. (Вуз без особого статуса, муж., 39 лет, юриспруденция)

На этом фоне в целом ряде интервью артикулируются алармистские настроения в отношении будущего преподавательской профессии и высшего образования в целом, которые связываются с негативными последствиями расширения и углубления процессов цифровизации в высшей школе. С одной стороны, экспансия цифровых платформ и разных форм онлайн-обучения воспринималась некоторыми участниками исследования как угроза для собственного профессионального статуса. Особенно ярко это звучало в нарративах об университетах, не имеющих статуса ведущего. Высказывались опасения, что онлайн-обучение будет использовано для реализации экспансионистской политики ведущих университетов, которые станут монопольными провайдерами программ высшего образования, а остальные вузы превратятся для них в сырьевую базу, где собственные преподаватели будут не нужны.

Мне кажется, что опыт пандемии подтверждает мнение демиургов программы «5—100» о том, что все вузы надо разделить на две категории: те, которые считаются топовыми, и в них образование будет очным, и все остальные, которые будут такими комьюнити колледжами, где можно смело экспериментировать с полным онлайн и держать на частичной ставке всех преподавателей. (Вуз — участник Проекта 5—100, муж., 29 лет, история)

С другой стороны, в собранных интервью проблематизируется качество образования, реализуемого полностью в дистанционном формате. Под вопрос ставится возможность его обеспечения на высоком уровне без очного офлайн-взаимодействия студентов и преподавателей.

Такое ощущение, что все идет к тому, что мы будем заменены. Заменены вот этими онлайн-курсами или еще чем-то. А зачем тогда вообще нужно будет образование? Для чего? А где будут работать наши дети? Получается ситуация, когда высшее образование для чего? Высшее образование получит какая-то элитная верхушка, и они будут только образованные. А остальные люди где будут работать, если все это будет заменено компьютерами, роботами? И мы должны сейчас учиться, как жить без профессии. Потому что где мы будем работать, если это просто внедряется вот такими гигантскими темпами? И нам уже сейчас говорят, что, возможно, вы не будете нужны, за вас будут читать лекции. Один преподаватель на 1 000 человек прочитает онлайн-лекцию. А зачем мы нужны? (Вуз без особого статуса, жен., 50 лет, химия)

Показательно, что информанты связывают будущее высшей школы с ожидаемым поведением руководства на разных уровнях — институциональном (руководство университета) и системном (регулятор), а не с динамикой настроений в профессиональном сообществе. Такую особенность можно интерпретировать как следствие пессимизма в отношении будущего профессиональной свободы и независимости от внешнего контекста, которые считаются необходимыми эле-

ментами академической автономии. Похожие реакции зафиксированы и в масштабном опросе преподавательского корпуса российских университетов, который был проведен весной 2020 г. [Рогозин, 2021].

Откат к старой модели будет в тех вузах, где руководитель сам работает со старыми моделями. Там, где руководители делают это (перевод в дистанционный и онлайн-режим) только для отчетности по каким-то индикаторам на бумаге. Они вздохнут глубоко, какие-то небольшие изменения внесут и продолжат работать по-старому. А те руководители, которые стратегически видят, как онлайн должен занять место в образовательном процессе, эту возможность не упустят. Они закрепят это как стандарт, и будут дальше уже решать разные методические и организационные сложности. (Вуз — участник Проекта 5—100, жен., 44 года, юриспруденция)

Заключение и дискуссия

Форсированный и «пожарный» переход на дистанционное обучение и удаленную работу университетов в условиях пандемии COVID-19 актуализировал дискуссию о роли цифровых технологий в образовании и тех эффектах, к которым может привести их массовое применение с глубоким проникновением во все аспекты работы преподавателя вуза и университета в целом. В этой статье, опираясь на данные масштабного качественного исследования преподавательского корпуса российских университетов, мы рассмотрели ограничения и ресурсы профессиональной автономии преподавателей в условиях «вынужденной дистанционки».

Результаты исследования показывают наличие двух разнонаправленных и разведенных во времени трендов, связанных с восприятием преподавателями происходящих изменений. Первый обусловлен спонтанным ростом локальной профессиональной автономии в начале пандемии, когда большинство университетов де-факто предоставили преподавателям большую свободу в выборе способов организации учебного процесса и методик преподавания. В этих условиях виртуализированные университеты стали экспериментальными лабораториями для изобретения «крафтовой» педагогики, кристаллизации «нового порядка» из хаоса первых дней пандемии. Несмотря на в целом негативные установки преподавательского сообщества в отношении будущего цифровизации высшей школы и отрицательные оценки его потенциального влияния на качество образования, фиксируемые рядом исследований, проведенных накануне и в самом начале пандемии [Абрамов и др., 2020; Лобова, 2020; Нарбут, Алешковский, Гаспаришвили, Крухмалева, 2020; Рогозин, 2021], часть преподавателей восприняла происходящие изменения как организационный, творческий и даже экзистенциальный вызов, ответ на которой требует предельной индивидуальной и коллективной мобилизации. Оказалось, что в ситуации форс-мажора на первых порах появилась возможность вести профессиональную деятельность с большей степенью свободы, чем в обычное время, когда преподавание происходит преимущественно в аудитории. Административный контроль в первые недели вынужденного дистанта был если не упразднен, то по крайней мере ослаблен. Первые попытки анализа дифференциации мнений преподавателей о вынужденной цифровизации [Рогозин, 2021] показывают, что наличие «оптимистов» или, как минимум, уме-

ренных критиков онлайн в цехе преподавателей весной 2021 г. во многом было обусловлено именно расширением пространства профессиональной свободы.

Второй тренд — «догоняющий» контроль качества, адаптированный под дистанционный формат. Временному снижению административного контроля за текущей работой университетов, включая частоту и формы проверок университетов со стороны государственных структур (Рособрнадзора, Минобрнауки, Счетной палаты и др.), то есть введению своеобразных «проверочных каникул» в течение 2021—2022 гг., сопутствовало растущее беспокойство администраторов разного уровня в отношении содержания, качества и интенсивности образовательного процесса.

На наш взгляд, сложившаяся ситуация представляет собой окно возможности для нового «общественного договора» между академическими профессионалами и административно-контрольным аппаратом в лице вузовских менеджеров, учредителя и других внешних по отношению к университетам стейкхолдеров. Пандемия коронавируса стала масштабным испытанием российской системы высшего образования, и в целом это продолжающееся испытание она проходит относительно успешно. Трудно переоценить роль академических профессионалов, которые в первые недели и месяцы сделали все возможное, чтобы учебный процесс продолжался. Преподавательское сообщество в целом показало готовность к локальной мобилизации для решения общих проблем в кризисных ситуациях и приверженность принципам профессиональной этики, что позволяет рассчитывать на увеличение кредита доверия со стороны государства и общества. Однако нужно признать, что коллективная солидарность преподавательской профессии носила ситуативный характер, была тесно связана с реакцией на конкретную кризисную ситуацию, а также не выходила дальше локального сотрудничества «на равных» (peer-to-peer), локализуясь на уровнях отдельных кафедр, команд и подразделений вузов. Отчасти именно эта ad hoc фрагментированная мобилизация позволила так быстро вернуть гегемонию контроля со стороны административного ядра российских вузов.

При этом форс-мажорный онлайн обнажил важные проблемы в системе управления всей университетской системой страны. Избыточная централизация контроля и административное сверхрегулирование, характерное для российского контекста [Бляхер, 2013], снижают потенциал развития, переводя работу системы высшего образования в режим перманентной отчетности государственной бюрократии, где процедуры и формальные процессы постепенно съедают процесс творческих новаций, научного поиска и экспериментирования в преподавании. Если образовательный процесс вынужденно и в спешке, но все-таки был переведен «в цифру», то процедуры контроля в своем большинстве сохранили «бумажный» характер, который свойственен традиционным бюрократическим процедурам. В этом смысле назрел комплексный и независимый оперативный экспертный аудит системы администрирования российского образования с целью снижения бюрократической нагрузки на университетское сообщество, избавление от устаревших и неэффективных правил и оптимизации управленческого аппарата на всех уровнях.

Важно отметить, что представленное исследование обладает рядом ограничений, которые необходимо учитывать для корректной интерпретации результатов.

В первую очередь эти ограничения связаны со спецификой выборки участников интервью. Большинство информантов представляли ведущие университеты, которые характеризуются лучшей технологической инфраструктурой и большим вниманием к развитию цифровых сервисов и компетенций преподавателей. Кроме того, в выборку не попали сотрудники старше 65 лет, которые могут испытывать специфические проблемы и трудности при использовании цифровых технологий, демонстрировать особый взгляд на развитие высшего образования. Важным ограничением также оказывается то, что выборка для двух этапов исследования не совпадала полностью, и мнение преподавателей вузов без особого статуса было представлено только в ходе второго этапа. Во-вторых, необходимо учитывать качественный характер использованных данных, который не позволяет делать выводы о распространенности обозначенных трендов и дает возможность говорить о различиях восприятия процессов цифровизации в разных дисциплинарных областях и типах организаций только на уровне предположений. Последующие количественные исследования позволили бы верифицировать эти гипотезы и дать более комплексную оценку рассмотренным трендам.

Список литературы (References)

Абрамов Р. Н. Трансформации академической автономии // Вопросы образования. 2010. № 3. С. 75—91.

Abramov R. N. (2010) Transformations of Academic Autonomy. *Voprosy obrazovaniya/Educational Studies Moscow*. No. 3. P. 75—91. (In Russ.)

Абрамов Р. Н. Менеджериализм и академическая профессия. Конфликт и взаимодействие // Социологические исследования. 2011. № 7. С. 37—47.

Abramov R. N. (2011) Managerialism and Academic Profession. Conflict and Interaction. *Sociological Studies*. No. 7. P. 37—47. (In Russ.)

Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А., Захарова У. С., Григорьева А. В. Университетские преподаватели и цифровизация образования: накануне дистанционного форс-мажора // Университетское управление: практика и анализ. 2020. Т. 24. № 2. С. 59—74. (In Russ.)

Abramov R. N., Gruzdev I. A., Terentev E. A., Zakharova U. S., Grigoryeva A. V. (2020) University Professors and the Digitalization of Education: on the Threshold of Force Majeure Transition to Studying Remotely. *University Management: Practice and Analysis*. Vol. 24. No. 2. P. 59—74. (In Russ.) <https://doi.org/10.15826/umpa.2020.02.014>. (In Russ.)

Бляхер М. Гиперрегулирование в системе высшего образования // Отечественные записки. 2013. No. 4. С. 49—59.

Blyakher M. (2013) Hyper-Regulation in the Higher Education System. *Otechestvennyye zapiski*. No. 4. P. 49—59. (In Russ.)

Дим Р. «Новый менеджериализм» и высшее образование: управление качеством и продуктивностью работы в университетах Великобритании // Вопросы образования. 2004. № 3. С. 44—56.

Deem R. (2004) 'New Managerialism' and Higher Education: The Management of Performances and Cultures in Universities in the United Kingdom. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*. No. 3. P. 44—56. (In Russ.)

Рогозин Д. М. (2021) Представления преподавателей вузов о будущем дистанционного образования // Вопросы образования. № 1. С. 31—51.

Rogozin D. M. (2021) The Future of Distance Learning as Perceived by Faculty Members. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*. No. 1. P. 31—51. (In Russ.)

Кочухова Е. С. Академическая профессия глазами преподавателей // Вопросы образования. 2020. No. 2. С. 278—302.

Kochukhova E. (2020) The Academic Profession as Perceived by Faculty. *Voprosy obrazovaniya / Educational Studies Moscow*. No. 2. P. 278—302. (In Russ.)

Лобова С. В. Удаленный режим работы преподавателей российских вузов в условиях пандемии COVID-19: основания и восприятие // Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров. 2020. No. 7. С. 208—213.

Lobova S. (2020) Remote Working Hours of Russian University Teachers in the Context of the COVID-19 Pandemic: Reasons and Perceptions. *Economic Development of the Region: Management, Innovation, Training*. No. 7. P. 208—213. (In Russ.)

Нарбут Н. П., Алешковский И. А., Гаспаришвили А. Т., Крухмалева О. В. Вынужденное дистанционное обучение как стимул технологических изменений высшей школы России // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: социология. 2020. Т. 20. № 3. С. 611—621.

Narbut N. P., Aleshkovskiy I. A., Gasparishvili A. T., Krukhmaleva O. V. (2020) Forced Shift to Distance Learning as an Impetus to Technological Changes in the Russian Higher Education. *RUDN Journal of Sociology*. Vol. 20. No. 3. P. 611—621. (In Russ.)

Срничек Н. Капитализм платформ. М.: ИД ВШЭ, 2019.

Srniczek N. (2019) Platform Capitalism. Moscow: The Higher School of Economics Publishing House. (In Russ.)

Форрат Н. В. Проблема качества высшего образования: мировые вызовы и их российские трансформации // Вопросы образования. 2009. № 2. С. 121—138.

Forrat N. (2009) Problems of Higher Education Quality: World Challenges and Their Russian Transformations. *Voprosy obrazovaniya/Educational Studies Moscow*. No. 2. P. 121—138. (In Russ.)

Шваб К. Четвертая промышленная революция. М.: Эксмо, 2019.

Schwab K. (2019) The Fourth Industrial Revolution. Moscow: Eksmo. (In Russ.)

Braverman H. (1988) Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. New York, NY: Monthly Review Press.

Castells M. (2011) The Rise of the Network Society. Chichester: Wiley-Blackwell.

Collins H. J., Glover H., Myers F. (2020) Behind the Digital Curtain: A Study of Academic Identities, Liminalities and Labour Market Adaptations for the 'Uberisation' of HE. *Teaching in Higher Education*. <https://doi.org/10.1080/13562517.2019.1706163>.

Fumasoli T., Goastellec G., Kehm B. M. (2015) Academic Careers and Work in Europe: Trends, Challenges, Perspectives. In: Fumasoli T., Goastellec G., Kehm B. (eds.) *Academic Work and Careers in Europe: Trends, Challenges, Perspectives. The Changing Academy*. Vol. 12. Cham: Springer. P. 201—214. https://doi.org/10.1007/978-3-319-10720-2_10.

Hill J. R., Hannafin M. J. (2001) Teaching and Learning in Digital Environments: The Resurgence of Resource-Based Learning. *Educational Technology Research and Development*. Vol. 49. No. 3. P. 37—52. <https://doi.org/10.1007/bf02504914>.

Hung A. C. Y. (2017) A Critique and Defense of Gamification. *Journal of Interactive Online Learning*. Vol. 15. No. 1. P. 57—72.

Kauppinen R., Lagstedt A., Lindstedt J. P. (2019) Expert-Oriented Digitalization of University Processes. *International Symposium on Emerging Technologies for Education*. P. 60—69. https://doi.org/10.1007/978-3-030-38778-5_8.

Len-Urritia M., Cobos R., Dickens K. (2018) MOOCs and Their Influence on Higher Education Institutions: Perspectives From the Insiders. *Journal of New Approaches in Educational Research (NAER Journal)*. Vol. 7. No. 1. P. 40—45. <https://doi.org/10.7821/naer.2018.1.252>.

Locke W., Bennion A. (2013) Satisfaction in Stages: The Academic Profession in the United Kingdom and the British Commonwealth. In: Bentley P. J., Coates H., Dobson I. R., Goedegebuure L., Meek V. L. (eds.) *Job Satisfaction Around the Academic World*. Berlin: Springer. P. 223—238. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5434-8_12.

Loeckx J. (2016) Blurring Boundaries in Education: Context and Impact of MOOCs. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*. Vol. 17. No. 3. P. 92—121. <https://doi.org/10.19173/irrodl.v17i3.2395>.

Marshall P. D., Kim B., Christopher M. (2017) Academic Persona: The Construction of Online Reputation in the Modern Academy. In: *The Digital Academic. Critical Perspectives on Digital Technologies in Higher Education*. Abingdon: Routledge. P. 47—62. <https://doi.org/10.4324/9781315473611-4>.

Mirrlees T., Alvi S. (2014) Taylorizing Academia, Deskillling Professors and Automating Higher Education: The Recent Role of MOOCs. *Journal For Critical Education Policy Studies (JCEPS)*. Vol. 12. No. 2. P. 45—73.

Pardo A., Siemens, G. (2014) Ethical and Privacy Principles for Learning Analytics. *British Journal of Educational Technology*. Vol. 45. No. 3. P. 438—450. <https://doi.org/10.1111/bjjet.12152>.

Reinhold F., Schons Ch., Scheuerer S., Gritzmann P., Richter-Gebert J., Reissb K. (2021) Students' Coping With the Self-Regulatory Demand of Crisis-Driven Digitalization in University Mathematics Instruction: Do Motivational and Emotional Orientations Make a Difference? *Computers in Human Behavior*. Vol. 120. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106732>.

Skulmowski A., Rey G. D. (2020) COVID-19 as an Accelerator for Digitalization at a German University: Establishing Hybrid Campuses in Times of Crisis. *Human Behavior*

and *Emerging Technologies*. Vol. 2. No. 3. P. 212—216. <https://doi.org/10.1002/hbe2.201>.

Thoring A., Rudolph D., Vogl R. (2017) Digitalization of Higher Education From a Student's Point of View. *EUNIS 2017 Shaping the Digital Future of Universities*. P. 279—288.

Ugur N. G. (2020) Digitalization in Higher Education: A Qualitative Approach. *International Journal of Technology in Education and Science*. Vol. 4. No. 1. P. 18—25.

Van Merriënboer J. J., Kester L. (2014) The Four-Component Instructional Design Model: Multimedia Principles in Environments for Complex Learning. In: *The Cambridge Handbook of Multimedia Learning*. New York, NY: Cambridge University Press P. 104—148. <https://doi.org/10.1017/cbo9781139547369.007>.

Veletsianos G., Kimmons R., French K. D. (2013) Instructor Experiences With a Social Networking Site in a Higher Education Setting: Expectations, Frustrations, Appropriation, and Compartmentalization. *Educational Technology Research and Development*. Vol. 61. No. 2. P. 255—278. <https://doi.org/10.1007/s11423-012-9284-z>.

Ylijoki O. H., Ursin J. (2013) The Construction of Academic Identity in the Changes of Finnish Higher Education. *Studies in Higher Education*. Vol. 38. No. 8. P. 1135—1149. <https://doi.org/10.1080/03075079.2013.833036>.

DOI: [10.14515/monitoring.2021.3.1924](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1924)



Ж. В. Чернова, Л. Л. Шпаковская

ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИЙ ТРУД В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ: АКАДЕМИЧЕСКИЙ НЕОЛИБЕРАЛИЗМ И ЭМОЦИОНАЛИЗАЦИЯ

Правильная ссылка на статью:

Чернова Ж. В., Шпаковская Л. Л. Преподавательский труд в условиях пандемии: академический неолиберализм и эмоционализация // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 155—178. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1924>.

For citation:

Chernova Z. V., Shpakovskaya L. L. (2021) Teaching During a Pandemic: Academic Neoliberalism and Emotionalization. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 155–178. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1924>. (In Russ.)

ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИЙ ТРУД В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ: АКАДЕМИЧЕСКИЙ НЕОЛИБЕРАЛИЗМ И ЭМОЦИОНАЛИЗАЦИЯ

ЧЕРНОВА Жанна Владимировна — доктор социологических наук, ведущий научный сотрудник, Социологический институт РАН — филиал Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Санкт-Петербург, Россия; доцент факультета свободных искусств и наук, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

E-MAIL: chernova30@mail.ru

<https://orcid.org/0000-0003-3416-5287>

ШПАКОВСКАЯ Лариса Леонидовна — кандидат социологических наук, старший научный сотрудник, Социологический институт РАН — филиал Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Санкт-Петербург, Россия
E-MAIL: slarisalarisa@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-4206-4702>

Аннотация. В статье изучается изменение содержания труда преподавателей, практик преподавания и моделей взаимодействия в виртуальном учебном классе, трудозатрат на выполнение профессиональных обязанностей и их типов. Рассматривается перепределение баланса труда и отдыха во время вынужденного перехода на дистанционную форму обучения в период пандемии COVID-19. Мы изучаем, как преподаватели видят свою работу, как структурируют рабочее время и время отдыха, а также какие стратегии адаптации к новым условиям труда и жизни они вырабатывают.

TEACHING DURING A PANDEMIC: ACADEMIC NEOLIBERALISM AND EMOTIONALIZATION

Zhanna V. CHERNOVA^{1,2} — Dr. Sci. habil. (Soc.), Leading Researcher; Associate Professor of the Faculty of Liberal Arts and Sciences

E-MAIL: chernova30@mail.ru

<https://orcid.org/0000-0003-3416-5287>

Larisa L. SHPAKOVSKAYA¹ — Cand. Sci. (Soc.), Senior Researcher

E-MAIL: slarisalarisa@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-4206-4702>

¹ Sociological Institute of the RAS — a Branch of the Federal State Budgetary Institution of Science of the Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences, Saint Petersburg, Russia

² Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia

Abstract. The article examines the change in the content of teachers' work, teaching practices and models of interaction in a virtual classroom, as well as labor costs for performing professional duties and their types. The authors consider redefining the balance of work and leisure during the forced transition to distance learning during the COVID-19 pandemic focusing on how teachers see their work, how they structure their working and leisure time, and what strategies they develop for adapting to new working and living conditions.

Вынужденный переход на онлайн-формат обучения потребовал от университетских преподавателей оперативно перестроить практики работы, переопределить место и содержание труда в контексте изменений границ между публичной и приватной сферами, вписать свои профессиональные обязанности в новый формат повседневной жизни в режиме самоизоляции. В статье применяются основные положения социологии повседневности (И. Гофман), с фокусом на микроуровне анализа повседневных коммуникаций; и социологии эмоций (А. Хокшильд). Эмпирическими материалами исследования выступили полуструктурированные интервью с преподавателями российских университетов (N = 28). Анализ этих данных позволил сформулировать ряд выводов и дал возможность понять, какие стратегии онлайн-обучения студентов и модели взаимодействия в виртуальном учебном классе выработали преподаватели, адаптируясь к вынужденному переходу на дистанционный формат работы, как изменение места и содержания труда преподавателей определило пересмотр политик контроля своего времени и трудозатрат, в том числе возрастание нагрузки по выполнению эмоциональной работы в ситуации уплотнения и гетеротопичности пространства. В целом вынужденный массовый переход преподавателей на дистанционную форму работы актуализировал проблематику содержания труда преподавателя, его подотчетности административным структурам и формальным правилам регламентации, а также обострил социальные неравенства в контексте неолиберальной академии.

The forced transition to an online learning format demanded that university teachers quickly restructure their work practices, redefine the place and content of work in the context of changing boundaries between the public and private spheres, and fit their professional duties into a new regime of daily life in self-isolation. The article applies the main provisions of the sociology of everyday life (Erving Goffman), with a focus on the micro-level of the analysis of everyday communications, and the sociology of emotions (Arlie Russell Hochschild). The empirical base of the study consists of 28 semi-structured interviews with professors from Russian universities. The analysis of these data made it possible to formulate a number of conclusions and to understand what strategies for online teaching and interaction in a virtual classroom the teachers developed while adapting to the forced transition to a distance format. It also reveals how the change in the place and content of teachers' work determined the revision of the policies for controlling their time and labor costs, including an increase in the amount of emotional work in a situation of compaction and heterotopicity of space. In general, the forced massive transition of teachers to the remote work has actualized the problems related to the content of their work and their accountability to administrative structures and formal rules of regulation, and exacerbated social inequalities in the context of the neoliberal academy.

Ключевые слова: академическая профессия, университет, пандемия, баланс труда и жизни, социальные неравенства, эмоциональная работа

Keywords: academic career, university, pandemic, social inequalities, emotional work

Благодарность. Статья подготовлена в рамках НИР «Развитие образовательной модели свободных искусств и наук (Liberal Arts) в условиях цифровизации» (РАНХиГС, 2020 г., ID проекта в системе Pure СПбГУ 53583510).

Acknowledgments. The article was prepared within the research project «Development of the educational model of liberal arts and sciences (Liberal Arts) in the context of digitalization» (RANEPa, 2020, project ID in the Pure system of St. Petersburg State University 53583510).

Эпидемия коронавируса и введение ограничительных мер создали уникальную ситуацию переформатирования работы многих социальных институтов, «глобальной поломки» устоявшихся структур повседневности. Институционально санкционированные изменения повседневных образовательных практик и кодифицированных правил работы профессорско-преподавательского состава существенно изменили порядок деятельности высших учебных заведений в период введения режима вынужденной самоизоляции. 16 марта 2020 г. Министерство науки и высшего образования РФ рекомендовало вузам полностью перейти на дистанционную форму обучения¹, в связи с чем они были вынуждены кардинально перестроить работу, в массовом порядке внедряя новые технологические и организационные решения. Эти изменения коренным образом трансформировали не столько содержание учебного процесса, сколько способы выполнения преподавательского труда.

Цифровые технологии в ведущих российских университетах активно использовались в учебном процессе еще до введения режима самоизоляции, однако большинство преподавателей рассматривали онлайн-компонент образовательного процесса как факультативное дополнение к основной деятельности в аудитории [Абрамов и др., 2020]. С началом «дистанционного форс-мажора» учебные IT-технологии переместились в центр преподавательской деятельности, став главным средством коммуникации со студентами и другим персоналом и таким образом существенно реструктурировав учебный процесс. Массовый переход на онлайн-обучение потребовал от университетских преподавателей не только быстро перестроить профессиональные практики, но и переопределить место и содержание своего труда в контексте изменений границ между публичной и приватной сферами, а также вписать свои профессиональные обязанности в новый формат повседневной жизни в режиме самоизоляции.

В данной статье нас интересует, как в связи с вынужденным массовым переходом на дистанционный формат обучения изменились содержание труда пре-

¹ Агранович М. Минобрнауки рекомендовало вузам организовать дистанционное обучение // Российская газета. 2020. 15 марта. URL: <https://rg.ru/2020/03/15/minobrnauki-rekomendovalo-vuzam-organizovat-distancionnoe-obuchenie.html> (дата обращения: 23.06.2021).

подавателей, практики преподавания и модели взаимодействия в виртуальном учебном классе, трудозатраты преподавателей, а также место эмоционального труда в учебном процессе в новых условиях.

Академический капитализм и эмоционализация труда преподавателей

Общим контекстом, в котором реализовывался массовый переход на онлайн-обучение, выступает специфика организации работы высшей школы и содержания академической профессии в целом. Исследователи отмечают, что общемировым трендом изменений является использование неолиберальных принципов в организацию работы университетов [Giroux, 2002; Schwartz, 2014; Darde, 2012]. Под либерализацией вузов понимается внедрение рыночных механизмов в управление образовательной деятельностью [Шпаковская, 2007: 56]. В неолиберальной трактовке университеты начинают определяться не как учреждения, деятельность которых связана с производством образования и знания как общего блага, а как коммерческие предприятия, ориентированные на получение прибыли и повышение эффективности своей работы. Эти изменения также часто определяют в терминах «менеджеральной революции» [Абрамов, 2007], подразумевая процесс перехода власти внутри вузов от академиков к администраторам и управленцам [Дим, 2004]. Кроме того, неолиберальные принципы предполагают позиционирование процесса образования как предоставления образовательных услуг, а студентов и их родителей — как клиентов и потребителей, которые выбирают и приобретают образовательные сервисы. Как коммерческие предприятия, ожидающие производительности от своих сотрудников, вузы также вводят различные механизмы оценки эффективности работы преподавателей, например эффективные контракты. В результате труд преподавателей становится все более подотчетным внешнему контролю и квантификации его результатов в виде набора фиксированных показателей, таких как количество публикаций, индекс цитирования, объем привлекаемых за счет грантовой деятельности средств, число бакалаврских, магистерских, кандидатских и докторских диссертаций, защищенных под руководством конкретного преподавателя [Allen, 2017; Schwartz, 2014].

Студенты также становятся внешним агентом контроля работы преподавателей, поскольку участвуют в процессе оценивания труда профессорско-преподавательского состава, выставляя баллы по формальным разработанным администрацией шкалам. Преподаватели все чаще переводятся на краткосрочные трудовые контракты, что позволяет администрации осуществлять гибкую кадровую политику и дает ей дополнительные рычаги контроля за их деятельностью. Оплата труда, продвижение по карьерной лестнице, заключение и продление контрактов преподавателей напрямую увязываются с показателями результативности их труда (оценка публикационной и грантовой активности, рейтинг преподавателя на основе студенческих оценок). Глобальные процессы неолиберализации академии способствуют потере автономии преподавательской профессии, сокращению академической власти преподавателей, а также создают дополнительную нагрузку и увеличивают стресс у профессорско-преподавательского состава [Абрамов, Груздев, Терентьев, 2019; Абрамов, 2016; Прудников, 2016]. Таким образом, квантификация результатов преподавательского труда делает его более подот-

четным внешнему, часто разноплановому контролю со стороны нескольких агентов: администрации университета, студентам, профессиональному сообществу. При этом объем привлекаемых средств (за счет количества студентов, грантовой деятельности или других видов работы) фактически становится главным критерием оценки результативности деятельности университетов и их сотрудников. Преподаватели, адаптируясь к «академическому капитализму» [Slaughter, Rhoades, 2004], вынуждены переопределять содержание своей деятельности, оптимизировать усилия для сохранения позиции в системе университетской иерархии путем перераспределения усилий на выполнение различных видов академического труда [Schwartz, 2014].

Пандемия, изменив условия труда и актуализировав новые технологические возможности, произвела новые риски и вызовы академической профессии в условиях устойчивых тенденций, характерных для неолиберальной академии в целом [King, Hurst, Lewis, 2020]. Вынужденный массовый переход на онлайн-формат обучения в середине академического 2019/2020 года заставил многих преподавателей не только адаптировать разработанный под формат офлайн-преподавания дизайн курса, пересмотреть выработанные ранее методики преподавания, но и искать новые формы организации взаимодействия со студентами в виртуальном классе, а также переопределить содержание своего труда и границ между работой и личной жизнью.

Концепция эмоционального труда как теоретическая рамка исследования академии

Концепция эмоционального труда как отдельного измерения труда была введена Арли Хокшилд для того, чтобы подчеркнуть роль эмоций в производстве экономической стоимости. От современного работника требуются особые навыки по управлению эмоциями и чувствами в зависимости от контекста ситуации взаимодействия. При этом индивид может играть роль «режиссера» социального взаимодействия, который сам продумывает сценографию, подбирает соответствующий реквизит, мимику и жесты. Однако, по мнению Хокшилд, институты также имеют большое значение в регулировании эмоционального труда индивидов. Они экспроприируют у них отдельные элементы актерской игры и замещают их институциональными механизмами, регулирующими и поддерживающими правила исполнения той или иной роли. Институты обустраивают свои авансцены, берут на себя режиссерские функции, задают правила взаимодействия между актерами, таким образом управляя тем, что чувствуют индивиды [Хокшилд, 2019: 173—188]. При этом подходе эмоциональный труд становится частью профессиональных компетенций и навыков работников практически во всех сферах занятости. Он регламентируется институциональными правилами эмоциональной экспрессии, предоставляемым институтами реквизитом и их способами организации пространства как сцен социального взаимодействия. Хокшилд показала ключевую роль эмоционального труда в сервисных профессиях, где он оказывается важной частью работы, оставаясь при этом незамечаемым и неоплачиваемым со стороны работодателя, что приводит к эксплуатации и высоким человеческим издержкам (эмоциональное выгорание, амбивалентность, цинизм исполнителей) работников [Хокшилд, 2019].

Исследования преподавательского труда как части академической работы показывают смычку академического неолиберализма и эмоционального капитализма [Illouz, 2007] в связи с тем, что неолиберальный университет становится все больше зависим от рынка и ресурсов, приносимых студентами. Университеты переопределяют студентов как своих клиентов, рассматривая образование в качестве услуги, предоставляемой на образовательном рынке. Таким образом преподавательский труд реинтерпретируется как сервисная функция, ориентированная на удовлетворение широкого спектра запросов студентов: от когнитивных и образовательных до физического и эмоционального благополучия [Lawless, 2018; Gretzky, Lerner, 2021]. Вследствие этого эмоциональный труд, как и в любой сервисной профессии, становится важным компонентом преподавательской работы в современных университетах.

Эмоциональный труд преподавателя включает выражение симпатии и эмпатии, поддержание внимания, демонстрацию поддерживающего и вовлеченного стиля коммуникации, создание в аудитории комфортной эмоциональной атмосферы [Lawless, 2018; Magoqwana, Maqabuka, Tshoaeidi, 2019]. Преподаватели также должны выполнять эмоциональную работу, справляясь с постоянным стрессом, порождаемым подотчетностью и необходимостью демонстрации собственной эффективности, возникающих в условиях неолиберальной академии. Они также должны контролировать свои эмоции в учебной аудитории, избегать любых проявлений (микро)агрессии, выражать поддержку и понимание в отношении студентов то есть демонстрировать позитивный эмоциональный дисплей. Работа по осуществлению заботы предполагает создание эмоционально комфортных условий как для студентов, так и для коллег, может быть связанной с выражением эмпатии, неформальной помощи и поддержки в решении самых разных вопросов, не связанных напрямую с образовательным процессом. Таким образом, преподавательский труд, как любая сервисная работа, имеет гендерное измерение. Он нередко ассоциируется с «естественными» качествами женственности, попадая в один ряд с другими профессиями «розовых воротничков» [Larson, 2008]. Неолиберализация университетов приводит к изменению паттернов гендерного и статусного неравенства, связанного с выполнением эмоционального труда и труда по осуществлению заботы [Winslow, Davis, 2016; Перес, 2019].

Методы и эмпирическая база исследования

Для изучения изменений в содержании преподавательского труда в период пандемии были проведены полуструктурированные интервью с преподавателями и представителями администраций вузов (март — июль 2020 г.) четырех университетов (как региональных, так и столичных), $N = 28$. Критерии отбора университетов были следующие:

- высокая степень либерализации образования, под которой мы понимали наличие большой доли студентов, обучающихся на платной основе;
- внедрение принципа выборности курсов и индивидуальных образовательных маршрутов;
- наличие процедур рейтингования как студентов, так и преподавателей в качестве обязательного элемента управления образовательным процессом.

Интервью проводились онлайн из-за введенного режима самоизоляции в доверительной обстановке, а также в соответствии с этическими нормами социологического исследования².

Гайд интервью помимо биографического блока включал вопросы о преподавательской, административной и научной работе информанта, а также о коммуникациях со студентами до и во время перехода на онлайн-обучение. Нас интересовали такие аспекты образовательных практик информантов, как формат проведения лекционных и семинарских занятий, формы домашних заданий и отчетности по читаемым курсам, тип и средства поддерживаемой коммуникации со студентами в аудитории и за ее пределами, институционализированные и неформальные практики взаимодействия студентов и преподавателей, а также опыт использования онлайн-технологий и образовательных платформ в учебном процессе, оценка перспектив развития онлайн-формата образования в целом. Кроме этого, мы спрашивали, каким образом переход на онлайн-формат преподавания повлиял на баланс работы и семьи, как изменился график занятости информантов.

Транскрипты всего массива данных интервью кодировались при помощи программы ATLAS.ti с использованием метода тематического анализа [Flick, 2006: 307—312]. Единицей анализа выступал тематический нарратив, посвященный отдельным аспектам учебного процесса и взаимодействия со студентами. На основе кодирования были выделены тематические категории, используемые информантами для описания и интерпретации своего повседневного опыта перехода на онлайн-преподавание: «организация учебного процесса до начала карантина», «организация лекций, семинарских занятий, объема и формата домашних заданий до начала карантина», «восприятие труда преподавателя до начала карантина», «восприятие процесса перехода на онлайн-обучение», «эмоции в процессе перехода на онлайн-обучение», «проблемы в организации работы и повседневности во время карантина», «использование технических средств во время карантина для осуществления образовательного процесса», «практики управления временем и организации пространства в период карантина». Аналитическая интерпретация значений категорий анализа позволила сопоставить их смыслы и описать, каким образом преподаватели адаптируются к ситуации работы в виртуальной аудитории, как переопределяется содержание труда преподавателей в ситуации тотального онлайн-обучения, как перестраивается граница между работой и повседневностью в ситуации карантина.

Преподавательский труд как ядро академической профессии в России

Для того чтобы проанализировать изменения, которые произошли в содержании труда преподавателей в связи с переходом на онлайн-формат обучения, а также их временные и эмоциональные издержки, необходимо дать определение преподавательского труда, выделить его компоненты и обозначить место преподавания в современной академии. Устройство академической профессии строится на императивном сочетании различных типов деятельности, осуществляемых сотрудниками вузов. Преподавательский труд является частью академической

² Statement of Ethical Practice // British Sociological Association. 2017. URL: https://www.britsoc.co.uk/media/24310/bsa_statement_of_ethical_practice.pdf (accessed: 23.05.2021).

профессии и неразрывно связан с другими формами академического труда наряду с исследованиями и администрированием. Социальные иерархии внутри академической профессии связаны с диспозициями власти, существующими в рамках академического поля [Бурдые, 2018]. В частности, разные виды академического труда могут иметь разный символический вес [Magoqwana, Maqabuka, Tshoaei, 2019]. В российских вузах временно соотношение разных видов академического труда (преподавание, исследование, администрирование) и символическая стоимость каждого варьируются в зависимости от статуса вуза. При этом преподавательская деятельность остается ядром данной профессии [Соколов, 2015: 561]. Вне зависимости от статуса вуза, наукометрических показателей и позиции в административной иерархии для подавляющего большинства профессорско-преподавательского состава вузов аудиторная нагрузка, связанная с чтением лекций и ведением семинаров, является основой для оценки трудовой нагрузки и оплаты труда.

Формально содержание непосредственно преподавательского труда регламентируется действующим законодательством и включает такие виды работ, как учебная, учебно-методическая, научно-исследовательская, а также другие виды деятельности, непосредственно связанные с выполнением педагогических функций³. Учебная составляющая преподавательского труда связана с разработкой дизайна курса (содержательный план занятий, сценарии проведения семинарских занятий, проверочные задания промежуточного и итогового контроля), проведением лекций и семинаров в аудитории, проверкой и оценкой знаний и результатов обучения студентов. Она является «видимой» частью работы преподавателя с высокой степенью подотчетности администрации вуза (соблюдение расписания занятий, предоставление программы курса, оформленной в соответствии с формальными требованиями, сдача ведомостей по итоговой аттестации), коллегам (содержание курса), студентам (способы самопрезентации преподавателей, содержание курса, соблюдение преподавателями формальных правил и пр.). Пространство аудитории или кафедры максимально способствует видимости преподавательского труда, когда возникает ситуация соприсутствия разных участников образовательной коммуникации, наблюдающих и оценивающих действия друг друга (например, обсуждение и утверждение программ курсов, взаимное посещение преподавателями занятий). Локализация курса в сетке учебного расписания и конкретной аудитории в здании университета позволяет легко контролировать работу преподавателя со стороны администрации, коллег и студентов. А также институциональные нормы и правила взаимодействия задают формируемые университетскими структурами (организация университетского пространства, оборудование, локальные регламентирующие документы, внутренние

³ В соответствии с «Законом об образовании» №273ФЗ от 29.12.2012, приказом Минобрнауки России от 19.12.2013 № 1367 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», и «Примерными нормами времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической, научно-исследовательской выполняемых профессорско-преподавательским образовательных учреждениях высшего и профессионального образования» (Приложение к письму Минобрнауки России от 26.06.2003 № 14-55-784ин/15).

университетские должностные иерархии) способы управления впечатлениями и выполнения эмоциональной работы.

«Невидимая» часть преподавательского труда включает работы, которые не учитываются или частично учитываются сеткой преподавательской нагрузки. Как правило, они осуществляются вне аудитории или пространства университета (например, подготовка к занятиям, научное руководство курсовыми работами и ВКР студентов), а потому незаметны и сложно поддаются внешнему контролю и адекватной оценке трудозатрат преподавателя по формальным критериям. Такие типы работы могут поглощать достаточно много времени и сил преподавателей, однако они, как правило, не только игнорируются формальными правилами трудовых отношений и контролирующими агентами, но часто не замечаются и самими преподавателями. К таким работам также можно отнести профессиональное саморазвитие, поддержание коммуникации со студентами вне аудитории (например, рассылка заданий к семинарам, оперативные ответы на письменные вопросы студентов, координация их учебной работы вне аудитории и пр.). Сюда же могут быть отнесены работы, находящиеся в «серой зоне» учета преподавательской нагрузки, — они хотя и включаются в формальные нормативы рабочего времени, но фактическое их выполнение может существенно превышать эти нормы (например, учебно-методическая работа, проверка домашних работ студентов, научное консультирование студентов).

Эмоциональный труд может рассматриваться как составная часть всех видов преподавательской деятельности, пронизывая как ее «видимую», так и «невидимую» части. Наиболее ярко он проявляется в аудитории во время учебной коммуникации со студентами, но также присутствует во всех видах личного или опосредованного взаимодействия с учащимися [Bloch, 2012].

Видимая работа: перформанс перед агентами внешнего контроля и эмоциональный труд

Работа в аудитории в ситуации взаимодействия преподавателя и студентов лицом к лицу рассматривается нами как наиболее видимая часть труда преподавателя, требующая управления не только своими эмоциями, но и работы по поддержанию внимания, вовлеченности и позитивного эмоционального фона аудитории. По оценкам респондентов, «горловая нагрузка» составляет от 20 % до 60 % всего рабочего времени. В приведенной ниже цитате из интервью информантка описывает распределение своих обязанностей в университете следующим образом:

Наверное, если взять все мое рабочее время, то преподавание — это процентов двадцать. Общение со студентами — двадцать, подготовка — тридцать. Итого семьдесят получилось. И по пятнадцать административная и научная деятельность. (Ж., преподаватель визуальных искусств)

Преподавание в аудитории требует от преподавателей эмоциональной работы, связанной с перформансом и игрой на аудиторию. Как сказала одна из информанток, «выход в класс — это всегда немного „театр“» (Ж., преподаватель истории искусств).

С точки зрения микросоциологии аудитория с имеющимся в ней оборудованием (мебель, мультимедийные средства, доска, кафедра и пр.) представляет собой специфический фрейм социального взаимодействия, который задает способы взаимодействия, типичные для публичного пространства, а также соответствующий набор способов презентации себя, управления впечатлением, демонстрации степени вовлеченности, характерных для роли учителя и учеников. Институциональные структуры берут на себя управление эмоциями, изымая некоторые правила индивидуального актерского исполнения и замещая их институциональными механизмами [Хокшилд, 2019: 147]. Таким образом, преподавательский труд в аудитории, в том числе его эмоциональные компоненты, формализован и структурирован институциональными правилами, которые складываются в контексте нелиберального университета.

Характеризуя используемый фрейм аудиторного взаимодействия, информанты отмечают, что стараются отойти от жестко формализованного взаимодействия в виде лекций как монологичного изложения материала, а также от жесткого разделения на лекционные и семинарские занятия, при котором одна форма занятий включает трансляцию информации, а другая — проверку знаний учащихся. Респонденты активно внедряли интерактивные формы занятий до перехода на онлайн-формат обучения. Следующие цитаты иллюстрируют способы проведения учебных занятий:

В лекциях скорее мы стремились к диалогу. Если говорить о традиционности, то диалога [стало] больше. А семинары — мы со студентами читали тексты, использовали техники письма и мышления, плюс проектную работу, раз в модуль они могли защитить цифровой проект, снять видеоролик. Непосредственно читаем текст, обсуждаем, пишем по нему, много рефлексии и проекты групповые <...> Провожу занятия смешанного типа: лекция плюс семинар условно. То есть в рамках одного занятия смешиваю лекционный формат и интерактивный формат: работа в малых группах, творческие задания типа нарисуйте афишу фильма, напишите эссе на карточках. (Ж., преподаватель визуальных искусств)

Интерактивные формы занятий требуют от преподавателя владения техникой поддержания постоянного внимания и заинтересованности студентов (например, через вопросы к аудитории и диалог), а также близкой межличностной коммуникации (преподаватели используют местоимение «мы», говоря о работе со студентами). Информанты говорят, что стараются заинтересовать аудиторию, поддержать визуальный контакт со слушателями, запоминают имена студентов, стараются одеваться, как профессионалы. Участвующий стиль коммуникации предполагает динамичное реагирование на происходящее (вопросы студентов, их невербальные реакции), чтобы подстроить содержание занятия под запросы конкретной аудитории. Преподавателям приходится раскрывать личную информацию о себе или делиться личностным опытом для управления вниманием аудитории. Цитата ниже представляет собой рассказ о стиле ведения лекционного занятия, во время которого преподаватель постоянно считывает реакцию аудитории и отвечает на нее, переструктурируя заготовленные материалы:

Когда я веду занятие в офлайне, мне очень важно видеть реакцию, на что люди реагируют, какая тема для них более актуальна сейчас, о чем они думают, кто сомневается. Иногда человек показывает, что он сомневается, но не говорит, что он сомневается. Я могу остановиться и проговорить: «Мне кажется, вы сомневаетесь в моих словах. Давайте проговорим». (М., преподаватель психологических наук)

Такие формы интерактивной работы отличны от традиционных режимов преподавания, при которых лектор нейтрально, отстраненно осуществляет дисциплинарное высказывание. Интерактивный режим требует навыков установления непринужденной, живой коммуникации, а также умения поддерживать позитивный эмоциональный фон в аудитории. При этом негативные эмоции (раздражение, скука, злость, агрессия) не демонстрируются преподавателем, представляя собой табу. В этом смысле интерактивный режим преподавания включает значимый компонент эмоционального труда по приведению своих эмоций и эмоций в аудитории в соответствие с конвенциональными ожиданиями «интересного занятия», «заинтересованности студентов».

Сами преподаватели рассматривают популярность своих курсов как подтверждение собственного профессионализма и качества работы. Кроме того, нелиберальные принципы оценивания работы преподавателей учитывают формальные рейтинги, выставляемые студентами. В случае курсов по выбору (которые присутствуют в учебных планах всех российских вузов) популярность преподавателя в студенческой аудитории непосредственно влияет на вероятность выбора читаемых им курсов в дальнейшем и, соответственно, гарантирует наличие у него аудиторной нагрузки. Чтение авторского курса также повышает академический капитал преподавателя и способствует его профессиональной автономии. В целом преподаватели полагают, что использование интерактивных режимов повышает заинтересованность, мотивацию студентов, приводит к более эффективному усвоению материалов курса и в конечном счете сказывается на более высоких оценках со стороны студентов.

У меня довольно высокий рейтинг среди студентов, поэтому у меня никогда не было проблем с прохождением конкурса. Я серьезно вкладываюсь в преподавание, стараюсь использовать самую новую литературу по теме, но еще и слежу за методиками преподавания, у меня много игр, викторин и дебатов на занятиях. Я вообще считаю, что живые примеры из жизни для анализа на семинарах необходимы. И, конечно, шутки, развлечения разные — это обязательно, смех разряжает эмоциональное напряжение и позволяет легче запоминать материал. (М., преподаватель международных отношений)

Несмотря на то, что интерактивный режим преподавания требует высокой степени включенности в процесс коммуникации со студентами, респонденты не описывали его в категориях эмоционального труда, то есть не проблематизировали свои усилия и затраты на выполнение данной работы, напротив, подчеркивая те позитивные личностные результаты, которые они получают (удовлетворение от работы, эмоциональный отклик аудитории, подъем настроения после удачно

проведенного занятия). Респонденты считают, что работа в аудитории вознаграждается как в форме академической и профессиональной репутации, так и форме субъективного удовлетворения от своего труда.

Вынужденный переход на дистанционный формат преподавания был связан с перестройкой преподавательских практик в соответствии с изменившимися условиями коммуникации. Фрейм онлайн-обучения не предполагает ситуации взаимодействия лицом к лицу. Коммуникация оказывается полностью опосредованной техническими средствами, которые задают другой (по сравнению с ситуацией личного общения) набор средств самопрезентации. Поддержание интерактивного формата образования в онлайн-среде оказывается, по словам информантов, более «эмоционально затратным» по сравнению с офлайн-занятиями. Сравнивая свой опыт преподавания в реальной и виртуальной аудитории, преподаватели говорят не столько об изменениях в дизайне курса (адаптировать лекционные и семинарские занятия к требованиям онлайн-образования), сколько об «усталости», «эмоциональных затратах», необходимости тратить больше «энергии», которые были связаны с выполнением эмоциональной работы онлайн:

У меня эмоциональные затраты значительно больше, я очень устаю. После обычных моих 4,5 часов онлайн я устаю значительно больше, чем я уставала в офлайне, потому что у меня ощущение, что я не добиваю. А когда я не добиваю, я трачу больше энергии, чтобы объяснить, сказать, и потом мне кажется, что я должна более выразительно эмоционально говорить, акцентировать на чем-то внимание голосом, или, когда я у них в кадре, жестом, мимикой. Соответственно, я в это вкладываю значительно больше энергии, чем раньше я вкладывала, поэтому я больше устаю, безусловно. То есть мои затраты временные, эмоциональные, физические значительно больше на дистанте, чем были до того. (Ж., преподаватель филологии)

Респонденты говорят о дополнительных усилиях в ситуации дистанционной учебы, которые можно описать как работу, направленную на поддержание вовлеченности студентов в ситуацию занятия: необходимо говорить «больше», четче артикулировать звуки, использовать модуляции голоса, активно жестикулировать, сопровождать слова дополнительной мимической экспрессией.

Почему-то полтора часа в аудитории не отнимали столько сил, сколько полтора часа в онлайн. Я это связываю с тем, что, во-первых, дабы сохранять вовлеченность студентов в само занятие, преподаватель должен больше говорить, то есть гораздо больше нагрузки стало на горло. Во-вторых, когда ты находился в ситуации, когда все было в одной аудитории, были какие-то шутки, какие-то улыбки, забавные моменты, то есть осуществлялась эмоциональная работа, которую в онлайн считать практически невозможно. Если раньше я мог отвести три пары и быть еще полным сил, нестись в другой корпус и заниматься там другой работой, то сейчас, как правило, я просто ложусь спать. У меня просто не остается сил. (М., преподаватель социальных наук)

Интенсификация эмоционального труда в ситуации онлайн-преподавания связана с наложением фрейма публичного взаимодействия в виртуальной ауди-

тории и фрейма приватной коммуникации в домашнем пространстве. До конца учебного года (2019/2020) преподаватели проводили занятия, находясь дома. Это потребовало от многих реорганизации домашнего пространства, создания специального функционального и удобного рабочего места, а также способа самопрезентации в соответствии с требованиями фрейма публичной коммуникации в учебной аудитории. Кроме того, в ситуации дистанционной работы индивидам вменяется ответственность за (вос)производство устоявшихся форм трудовой деятельности, которая в ситуации офлайн-образования поддерживалась институциональным реквизитом (организация пространства, реквизит, структуры коммуникаций). Заходя в аудиторию, преподаватель своим положением в структуре пространства оказывался исполнителем соответствующей роли и источником авторитета. В ситуации онлайн-занятия соответствующий реквизит отсутствует, поэтому преподаватели были вынуждены компенсировать его дополнительной работой, в том числе эмоциональной. Таким образом, возникала интерференция фреймов в отсутствие возможности использовать физическое пространство университета как институциональный механизм управления впечатлением о себе. Это требовало интенсификации усилий по разграничению фреймов и производству своего преподавательского лица в онлайн-коммуникации.

Приведенная ниже цитата иллюстрирует интерференцию пространств разного типа, которую информант интерпретирует как «экспансию университета в приватность». Также он отмечает эмоциональный стресс, возникающий в результате нарушения сложившейся пространственной и темпоральной сегрегации дома и работы:

В университете есть своя среда: ты приходишь на работу. Взаимодействие в университете — это один уровень взаимодействия. Взаимодействие из дома — это другой уровень взаимодействия, это другой уровень психологической готовности к общению, и это тоже социальная проблема онлайнизации, когда пространство университета вырывается, но оно не расширяется на самом деле. Психологически расширить университет на квартиру очень сложно для преподавателя. (М., преподаватель политических наук)

Для переключения фреймов респонденты использовали одежду и обстановку: приступая к занятиям, они переодевались в «рабочую» одежду, женщины наносили макияж, подбирали яркие аксессуары, совершая своего рода ритуалы подготовки к презентации себя в виртуальной аудитории. Эти манипуляции с внешним видом можно рассматривать как способ осуществления эмоциональной работы по приведению своих чувств и эмоций в ситуации интерференции двух взаимоисключающих друг друга фреймов.

Я всегда одевался для себя, чтобы внутренне настроиться на работу. Я привык специально одеваться, это вводит меня в контекст — сейчас я буду преподавать. <...> Для меня это некоторая возможность собраться, внутренне понять, что сейчас я буду работать, надо включиться. <...> Мне кажется, что идея того, что «я сяду и до вот этого времени работаю», я одеваю рабочую одежду и иду в отдельную комнату. Я уходил, создавал ощущение работы, за исключением того, что мне не надо было тратить время

на дорогу. Все [домашние] понимали: я сейчас работаю, меня старались не трогать. В перерывах я выходил, узнавал, как дела, мог сделать себе кофе, как если бы я пошел к автомату, и возвращался. В этом плане очень четко эти границы были сохранены: есть работа, есть домашние дела. (М., преподаватель психологических наук)

Работа на камеру рассматривается как способ поддержания включенности студентов в образовательный процесс и возможность продемонстрировать свой профессионализм, получить позитивный отклик от студентов:

Я всегда продумывала, что я надеваю. Для меня это равносильно выходу на работу. Это как процесс перехода на работу. <...> Я никогда бы не пошла на пару в домашних штанах. Это исключено. Я переодевалась полностью. <...> При этом я также думала, как это будет выглядеть на экране. <...> Я не хотела, чтобы дети что-то потеряли. Я популярный преподаватель, дети меня любят, и я люблю то, что дети меня любят, поэтому я знаю, что я харизматичная, и как бы я понимаю, что что-то там теряется в онлайн. Мне бы не хотелось показать им, что мне по фигу. (Ж., преподаватель визуальных искусств)

Я сразу прочитала, как надо выглядеть. Я всегда крашусь, хотя мне это не хочется. Редко-редко, когда я себе позволяю выйти ненакрашенной. Серьги, кольца, броши, платки нашейные — все это я активно использую, чтобы быть разной, веселой, бесконечно улыбаться, шутить, спрашивать в начале у студентов, как у них дела, что как, как они живут, все ли у них нормально, подбадривать их первые десять минут занятия. (Ж., преподаватель филологии)

Второй инструмент разграничения фреймов — работа с обстановкой, подбор реквизита, имитирующего ситуацию коммуникации на сцене. Особое внимание придается формированию визуального антуража и внешнего вида. Для многих то, как они смотрятся на экране, стало предметом особой рефлексии и направлением приложения усилий по созданию виртуального образа. Для респондентов появившиеся в период пандемии в популярных массмедиа инструкции по zoom-этикету стали руководством к действию, что выразилось в оборудовании «домашнего офиса» и управлении впечатлением о себе в ситуации онлайн-взаимодействия. Преподаватели говорят, что стараются убрать «из кадра» личные вещи и предметы интерьера, характеризующие обстановку как приватную. Они выбирают в жилом пространстве фон нейтральной стены или книжных полок, или выставляют настройку фона в коммуникационных платформах, используемых для проведения онлайн-занятий. Такой фон скрывает личную информацию, защищая от вторжения в приватность, а также позволяет поддержать исполнение роли преподавателя:

У меня тут рядом кухонный шкаф, окно. <...> Ну, это почему — у меня сзади белый фон. Если я сяду в комнату, у меня там будут вещи за спиной висеть, а здесь более-менее нейтральная ситуация. (М., преподаватель философии)

Для меня ключевым моментом было... Мне не очень хотелось, мне не очень приятно, когда люди проникают в частную жизнь без моего разрешения. Конечно, когда ты

включаешь камеру дома, то, естественно, я начал задумываться о том, что попадает на заднем плане в кадр. Потом я достаточно быстро, со второй недели, нашел место у стены, по сути, нейтральное место, поставил стол, стул. После этого не было дальше проблем с камерой никаких. (М., преподаватель психологических наук)

У меня кресло, столик. Поднятый достаточно на книгах, стоит мой компьютер, чтобы он был на уровне моего лица. Лампы стоят, которые меня хорошо освещают, сзади книжная полка, чтобы казаться умной, очёчки. Собственно говоря, весь этот традиционный антураж у меня соблюден. (Ж., преподаватель филологии)

Некоторые респонденты в ситуации интенсификации усилий, в том числе эмоциональных, возникающей при онлайн-формате преподавания, выбирают стратегию минимизации эмоциональных затрат, ссылаясь на удобство работы без постоянно включенной камеры как для себя, так и для студентов.

Я не хочу требовать от студентов их постоянного взгляда. <...> Если они хотят пить чай по ходу лекции, они абсолютно в этом праве. Для этого, если они сидят в отключенном видео или аудио, я не против. <...> Что касается меня, то выход в класс — это тоже всегда немного «театр», и тут есть «вызовы» этой ситуации. Когда все это происходит из дома, я предпочитаю выключать камеру и вещать из-за кадра. Считаю, что это вполне подходит к данному формату. <...> Ну, просто это ради собственного удобства. Просто чтобы не тратить энергию на то, как ты выглядишь в камере. Иногда я прошу включить камеру в начале или в конце занятия, просто чтобы поговорить. (Ж., преподаватель истории искусств)

Вместе с тем преподаватели говорили о том, что камера и возможность визуального контакта со студентами и коллегами выступали средствами создания фрейма ситуации занятия, поэтому, несмотря на интенсификацию эмоционального труда на карантине, они не могли от них отказаться.

Я выключала камеру только на перерыв. Мне даже не приходило в голову, что я могу не включить камеру. Студенты должны меня видеть. Я, когда рассказываю, руками размахиваю. Мне было некомфортно общаться с экраном компьютера, но когда там есть студенты, то терпимо. Тяжело психологически не видеть живых людей, без социального взаимодействия тяжело. (Ж., преподаватель визуальных искусств)

В ситуации вынужденной изоляции и экстренного перехода на онлайн-формат обучения преподаватели обнаружили, что прежние способы управления впечатлением не работают или их поддержание требует значительных эмоциональных и временных затрат. Они старались выработать новые способы самопрезентации и ведения занятий, стремились минимизировать усилия в ситуации возросших требований к выполнению дополнительной работы. Тем не менее административная логика контроля работы ППС в российских университетах была по-прежнему связана с учетом аудиторных и контактных часов преподавательского труда. Более того, возможности внешнего контроля благодаря введению дистанционных

технологий были расширены за счет внешнего онлайн-подключения к занятиям представителей администрации различного уровня, мониторинга цифровых следов занятий или слежения за заполнением электронных ведомостей в режиме реального времени. Например, технические возможности MS Teams позволяют отслеживать продолжительность онлайн-трансляции занятия, список подключившихся студентов, время и дату публикации преподавателями материалов к лекционным и семинарским занятиям, просмотр и выполнение студентами заданий по курсу, переписку между преподавателем и студентами курса. Доступные технические средства (включение/выключение камеры и микрофона) предоставили участникам учебного взаимодействия возможности осуществления тактик сопротивления возросшему внешнему контролю и требованиям выполнения дополнительной работы.

Невидимая работа: императив эмоционального труда и заботы об эмоциональном благополучии студентов

К невидимой работе нами были отнесены такие формы труда преподавателя, которые осуществляются им вне аудитории и которые сложно поддаются внешнему контролю. Они являются, по мнению респондентов, важной частью их профессионализма, поскольку связаны с их популярностью среди студентов, которая интерпретируется как оценка конечными получателями их услуг. Здесь мы рассматриваем прежде всего различные формы коммуникации со студентами, к которым относятся оперативные ответы на вопросы студентов; их информирование о расписании, содержании занятий, текущих оценках; рассылка материалов и заданий по курсам, сбор письменных работ студентов и пр. Данный вид деятельности обычно не выделяется и не учитывается как отдельный тип нагрузки ППС, однако в интервью преподаватели отмечали, что он составлял значимую часть их рабочего времени и требует отдельных организационных и эмоциональных усилий.

До введения режима самоизоляции администрации университетов пытались организовать и структурировать каналы коммуникации преподавателей со студентами при помощи внутриуниверситетских коммуникационных сред, таких как Blackboard, LMS, Sakai, Moodle и др., а также корпоративной почты. Преподаватели отмечали, что наряду с университетскими платформами также активно использовали социальную сеть «ВКонтакте» (специально созданные паблики), мессенджеры (WhatsApp) для того, чтобы разместить материалы курса, а также обмениваться со студентами оперативной информацией. При этом использование мессенджеров и социальных сетей часто представлялось в качестве дополнительного более эффективного средства для связи.

У нас существует паблик «ВКонтакте», они охотно туда добавляются. <...> Через этот паблик мы и коммуницируем, и домашние задания, и какие-то тексты предлагаем. <...> Наших студентов нигде больше нет. Они все есть во «ВКонтакте». (Ж., преподаватель философии)

Естественно, мы обменивались текстами. У меня у каждой группы всегда есть группа в WhatsApp для быстрой коммуникации, есть, естественно, почтовый адрес, на который

я получаю от них работы и чаще всего переписываюсь с ними по поводу их деятельности учебной. (Ж., преподаватель филологии)

Я пользовался Sakai и BlackBoard. Иногда, если создавался студентами чат, например «ВКонтакте», я мог туда написать, что «обратите внимание, я выложил задание». Само задание не выкладывал, а просто информировал о том, что задание появилось. (М., преподаватель психологических наук)

Преподаватели представляли режим коммуникации со студентами до карантина как коммуникацию структурированную, контролируруемую, в большой степени формализованную. Они отвечали на письма студентов только в рабочее время или отводили для этого отдельные часы в течение дня или рабочей недели. Таким образом они пытались выстроить границу между рабочим и нерабочим временем, а также поддерживать социальную дистанцию и властную диспозицию, создавая таким образом «статусный щит» и управляя своими эмоциональными усилиями.

Я была вообще против общения в соцсетях со студентами. Регламента не было, мне дети писали в любое время, а я отвечала им только в рабочие часы. (Ж., преподаватель визуальных искусств)

Я предупреждаю [студентов], что я имею право ответить в удобное мне время. (М., преподаватель психологических наук)

Процесс перехода на онлайн-формат обучения весной 2020 г. для респондентов стал неожиданностью и сопровождался ощущением неопределенности и стрессом. Преподаватели по-разному отвечали на вызовы новой коммуникативной реальности. При этом в нашей выборке отчетливо заметны гендерные различия в формах и способах осуществления эмоциональной работы в данной ситуации. Данное наблюдение согласуется с результатами многочисленных исследований эмоционального труда в академии, которые показывают, что женщины-преподавательницы с большей вероятностью по сравнению с мужчинами вовлекаются в различные формы академической работы, требующие осуществления эмоционального менеджмента в отношении студентов и коллег. Они стараются соответствовать ожиданиям, которые существуют применительно к ним на основании гендера. Такие ожидания являются результатом трансляции материнских «естественных» функций в публичное пространство. Принципы детско-родительских отношений и интенсивного материнства переносятся в университет и реализуются в студенто-ориентированной модели коммуникации [Lawless, 2018: 90]. Показательно, что некоторые респонденты называют студентов в интервью детьми, говорят, что они «еще маленькие», транслируя модель интенсивной заботы, где женщина выступает ее основным поставщиком. Переход на онлайн-формат привел к интенсификации заботы и эмоциональной работы, осуществляемой женщинами-преподавательницами:

Первое, что я сделала, это всем отправила письмо и поставила ссылку на группу во «ВКонтакте». Я сразу создала группу во «ВКонтакте», добавила их всех в друзья.

У меня закрытая страница, я принципиально против общения со студентами в соцсетях, но тут была совершенно другая ситуация, поэтому пришлось мне своими принципами поступиться. Мы создали группу, и мне было очень важно с ними встретиться так, чтобы они тоже могли что-то сказать, потому что они тоже были взволнованы, напуганы, и я понимала, что они гораздо больше взволнованы и напуганы — гораздо больше, чем я. Потому что они маленькие, какие бы ни были взрослые. (Ж., преподаватель визуальных искусств)

Когда начался онлайн весной, то я практически бесконечно переписывалась [со студентами], особенно в первые дни [самоизоляции], потому что я понимаю — дети были в стрессе. (Ж., преподаватель истории искусств)

Преподаватели мужчины и женщины по-разному выстраивали границы между рабочим и нерабочим временем и режимы доступа себя для коммуникации. Преподавательницы были более склонны отводить все свое время для онлайн-общения со студентами. При этом они рассматривали свою «доступность» как элемент профессионализма и признак хорошего выполнения преподавательских обязанностей. Таким образом, профессиональные идентификации оказываются гендерно специфицированными.

Я теперь нахожусь в бесконечном доступе, они мне пишут: «А можно мы с вами поговорим? А можно обсудить с вами главу?», и я не считаю возможным им в этом отказать, и вечером я очень много консультаций провожу сейчас со студентами, которые хотят этих консультаций, я их не ограничиваю. Естественно, времени у меня очень мало свободного. <...> Я стала доступнее студентам, эти студенты меня дергают, и я не отказываю им. <...> У меня нет такого регламента внутреннего. У меня нет такого, что мне нельзя звонить в мои выходные дни или после одиннадцати писать. Я как раз наоборот даже с ними встречаюсь в Zoom в 9—10 вечера, когда я освобождаюсь от занятий, делаю небольшой перерыв после занятий, которые у меня заканчиваются где-то в 5—6 часов, и тогда я уже с ними обсуждаю. Поэтому они ночные существа, и я ночное существо, у меня нет таких регламентов. (Ж., преподаватель филологии)

Тратишь больше времени на работу, не знаю почему. То ли, может, дети как-то больше вопросов задают в этом «ВКонтакте», начинаю все время всем отвечать, и ты как бы все время там с ними переписываешься, чтобы им не было ни одиноко, ни тоскливо. Нет вот этой грани, что ты вышел из университета — тебя нет, никто тебя не долбает. А тут ты включил телефон, а тебе там пять сообщений «ВКонтакте», и ты на них начинаешь отвечать в девять вечера. Может, в этом дело, не знаю. Но у меня было ощущение, что я трачу на работу больше времени. (Ж., преподаватель визуальных искусств)

Очень много, я не могу оценить в часах, но мне студенты могут написать в 11 ночи, я им отвечаю, если я онлайн. У меня растягивается рабочий день таким образом, у него нет границ никаких. В любой момент по запросу студентов я доступна, я готова с ними работать. <...> Я, конечно, ориентирую их, говорю, что вы имейте в виду, что у меня тоже бывают выходные, поэтому не надо, если у вас дедлайн в воскресенье, не думайте,

что я в субботу вам быстро отвечу. Я их дисциплинирую в том плане, что у них есть дедлайн, до него они должны все сделать, и это не значит, что я им за час до сдачи работы что-то порекомендую. Но при этом они знают, что они мне могут написать и в субботу, и в воскресенье, и я, может, не сразу, но в течение дня точно отвечу. У меня нет запрета писать мне в нерабочее время. (Ж., преподаватель политических наук)

Мужчины-преподаватели редко упоминали в интервью формы коммуникации со студентами вне формальных занятий, что заставляет предположить низкую значимость такой коммуникации как формы профессиональной активности. В некоторых случаях респонденты мужского пола говорили о коммуникации со студентами, интерпретируя свой профессионализм через умение регламентировать и структурировать эту коммуникацию, четко разграничивать рабочее и нерабочее время, а также структурировать рабочее время с точки зрения выполнения разных видов задач.

У меня время организовано очень комфортно. <...> Принцип очень простой: я просыпаюсь в 6 часов и до 9 я про работу ничего не знаю. До 9 часов я абсолютно никак не контактирую с рабочим пространством, ничто меня не интересует в этот момент. Три часа у меня абсолютно на себя, на завтраки, на физическую активность, на восстановление сил. И только в 9 часов я открываю корпоративную почту, начинаю сортировать задачи. Проверяю работы, поступившие от студентов. Это занимает порядка двух часов ориентировочно. С 11 у меня есть онлайн-занятия, встречи, семинары. Это все до обеда — с 11 до 13. В 13 обед. После часа, если нет занятий онлайн, у меня свободное саморазвитие. Я проверяю вечером почту, новости у меня утром и вечером просматриваются. С шести часов вечера я никак не контактирую с работой абсолютно, ничего о ней не знаю, если нет никаких срочных мероприятий. В 6 часов уже работы никакой нет, в 10 часов спать. <...> Несмотря на все ухищрения администрации, я никак не реагирую ни на какие письма, ни на какую студенческую активность. Не может быть срочных дел, которые нельзя решить потом. (М., преподаватель биологии)

Таким образом, невидимая работа занимала и до карантина достаточный объем рабочего времени ППС, однако в период дистанционного обучения ее объем возрос в связи с необходимостью как освоения новых дистанционных технологий, так и дополнительной работы по коммуникации со студентами, большей подготовленностью администрации и родителям (которые также получили возможность подключаться к дистанционным занятиям).

Одновременно увеличение объема невидимой работы и ее эмоциональной компоненты, по всей видимости, привело к усилению статусных неравенств внутри академии. Женщины, которые традиционно в академии выполняли функции социального материнства, в большей степени включились в коммуникацию со студентами, направленную на поддержание не только формальной стороны образовательного процесса, но и их эмоционального благополучия. Таким образом, возросшие требования в отношении эмоциональной работы оказались распределены по линиям гендерного неравенства академии.

Заключение

На основе анализа материалов полуструктурированных фокусированных интервью с преподавателями четырех российских университетов было показано, как изменилось содержание преподавательского труда в связи с вынужденным массовым переходом на дистанционный формат обучения. Также мы выяснили, каким образом в новых структурных условиях преподаватели адаптировали старые и выработывали новые практики обучения и модели взаимодействия со студентами в виртуальном учебном классе. Проведенное исследование позволило сделать вывод, что онлайн-формат обучения потребовал от преподавателей существенного увеличения временных и эмоциональных затрат. Мультипликационный эффект, возникший в результате наложения правил функционирования неолиберальной академии и вынужденного массового перехода на онлайн-формат обучения, актуализировал место и объем эмоционального труда, выполняемого преподавателями, в учебном процессе.

Введение в анализ эмоциональной компоненты преподавательского труда позволило по-новому взглянуть на содержание как видимой, так и невидимой компоненты преподавания. Оно также дало возможность обратить внимание на неравенства, характерные для поля университетов и скрытые логикой академической эффективности, выражающейся в рейтингах студенческих оценок преподавателей, показателях публикационной и грантовой активности, количествах контактных аудиторных часов и пр. Гендерные аспекты труда преподавателей стали более очевидными в условиях пандемии и режима вынужденной самоизоляции.

Эмоциональная составляющая труда преподавателей остается невидимой со стороны агентов внешнего контроля, выступая неотъемлемым элементом образования как услуги, которую предлагают университеты на образовательном рынке. Очевидно, что наложение логики неолиберальной академии и дистанционного образования будет приводить к увеличению объемов эмоционального труда преподавателей в структуре всех форм их работы. Это также потребует выработки новых подходов к управлению современными университетами с учетом невидимого, но ключевого их компонента — эмоций.

Вызов для современных университетов представляет и возрастание спроса со стороны студентов на эмоционально комфортное и безопасное пространство обучения. Данный спрос задан развитием эмоционального капитализма [Illouz, 2007], когда психологическое благополучие становится ценностью, достижение которой предполагает наличие определенных знаний о психическом здоровье, факторах и рисках, способствующих его дестабилизации, а также способах его поддержания. Массовое освоение языка популярной психологии поддерживает внимание к состоянию внутреннего «я», психологическому здоровью, позволяющему идентифицировать такие психологические состояния, как депрессия, эмоциональное выгорание, стресс, обесценивание личного опыта и переживаний, и пр. [Gershon, 2011]. Студенты как потребители образовательных услуг требуют не только физической, но и эмоциональной безопасности, становясь более чувствительными к микроагрессии и микронасилию. Данный тренд также потребует переосмыслить содержание преподавательского труда как одного из видов академической профессии и приведет к увеличению нагрузки на преподавателей с точки зрения выполнения ими эмоциональной работы.

Список литературы (References)

Абрамов Р. Н. Менеджериализм: экономическая идеология и управленческая практика // Экономическая социология. 2007. Т. 8. № 2. С. 93—102. <https://doi.org/10.17323/1726-3247-2007-2-92-101>.

Abramov R. N. (2007) Managementism: Economic Ideology and Management Practice. *Economic Sociology*. Vol. 8. No. 2. P. 93—102. <https://doi.org/10.17323/1726-3247-2007-2-92-101>. (In Russ.)

Абрамов Р. Н. Менеджериализация и трудовые порядки университетской жизни: Российский и международный контексты // Социологический ежегодник, 2015—2016. М.: ИНИОН РАН, 2016. С. 140—155.

Abramov R. N. (2016) Management and Labor Orders of University Life: Russian and International Contexts. *Sociological Yearbook, 2015—2016*. Moscow: INION RAN. P. 140—155. (In Russ.)

Абрамов Р., Груздев И., Терентьев Е., Захарова У., Григорьева А. Университетские преподаватели и цифровизация образования: накануне дистанционного формажора // Университетское управление: практика и анализ. 2020. Т. 24. № 2. С. 59—74. <https://doi.org/10.15826/umpa.2020.02.014>.

Abramov R. N., Gruzdev I. A., Terentev E. A., Zakharova U. S., Grigoryeva A. V. (2020) University Professors and the Digitalization of Education: on the Threshold of Force Majeure Transition to Studying Remotely. *University Management: Practice and Analysis*. Vol. 24. No. 2. P. 59—74. <https://doi.org/10.15826/umpa.2020.02.014>. (In Russ.)

Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А. Баланс работы и личной жизни и источники стресса научно-педагогических работников российских исследовательских университетов // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 8—26. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.02>.

Abramov R. N., Gruzdev I. A., Terentiev E. A. (2019) Work-Life Balance and Sources of Stress for the Academic Staff in Russian Research Universities. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 8—26. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.02>. (In Russ.)

Бурдые П. Homo academicus. М.: Изд-во Института Гайдара, 2018.

Bourdieu P. (2018) Homo academicus. Moscow: Gaidar Institute Publ. (In Russ.)

Дим Р. «Новый менеджериализм» и высшее образование: управление качеством и продуктивностью работы в университетах Великобритании // Вопросы образования. 2004. № 3. С. 44—56.

Deem R. (2004) 'New Managerialism' and Higher Education: The Management of Performances and Cultures in Universities in the United Kingdom. *Voprosy obrazovaniya/Educational Studies Moscow*. No. 3. P. 44—56. (In Russ.)

Перес К. Невидимые женщины. Почему мы живем в мире, удобном только для мужчин. Неравноправие, основанное на данных. М.: Альпина Диджитал, 2019.

Perez K. (2019) Invisible Women: Exposing Data Bias in a World Designed for Men. Moscow: Alpina Digital. (In Russ.)

Прудников М. В. Академическая профессия и университет в контексте исторической роли идей высшего образования и современных институциональных реформ // Социологический ежегодник, 2015—2016. М.: ИНИОН РАН, 2016. С. 156—165.

Prudnikov M. V. (2016) Academic Profession and University in the Context of the Historical Role of Higher Education Ideas and Contemporary Institutional Reforms. *Sociological Yearbook, 2015—2016*. Moscow: INION RAN. P. 156—165. (In Russ.)

Соколов М. Политическая экономия организаций, сети и академические культуры в российской социологии // Соколов М., Губа К., Зименкова Т., Сафонова М., Чуйкина С. Как становятся профессорами: академические карьеры, рынки и власть в пяти странах. М.: НЛО, 2015. С. 458—676.

Sokolov M. (2015) The Political Economy of Organizations, Networks and Academic Cultures in Russian Sociology. In: Sokolov M., Guba K., Zimenkova T., Safonova M., Chuikina S. *How You Become Professors: Academic Careers, Markets and Power in Five Countries*. Moscow: New Literary Observer. P. 458—676. (In Russ.)

Хокшильд А. Управляемое сердце. Коммерциализация чувств. М.: Дело, 2019.

Hochschild A. (2019) *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Moscow: Delo. (In Russ.)

Шпаковская Л. Политика высшего образования в Европе и России. СПб.: Норма, 2007.

Shpakovskaya L. (2007) *Higher Education Policy in Europe and Russia*. St. Petersburg: Norma. (In Russ.)

Allen M. (2017) Qualitative Publishing in a Neoliberal Universe and University. *Cultural Studies → Critical Methodologies*. Vol. 17. No. 3. P. 214—220. <https://doi.org/10.1177/1532708616669527>.

Bloch C. (2012) *Passion and Paranoia: Emotions and the Culture of Emotion in Academia*. Burlington, VT: Ashgate.

Darder A. (2012) Neoliberalism in the Academic Borderlands: An On-going Struggle for Equality and Human Rights. *Educational Studies*. Vol. 48. No. 5. P. 412—426. <https://doi.org/10.1080/00131946.2012.714334>.

Flick U. (2006) *An Introduction to Qualitative Research*. London: Sage.

Gershon I. (2011) Neoliberal Agency. *Current Anthropology*. Vol. 52. No. 4. P. 537—555. <https://doi.org/10.1086/660866>.

Giroux H. (2002) The Corporate War Against Higher Education. *Workplace. A Journal for Academic Labor*. Vol. 9. P. 103—117.

Gretzky M., Lerner J. (2021) Students of Academic Capitalism: Emotional Dimensions in the Commercialization of Higher Education. *Sociological Research Online*. Vol. 26. No. 1. P. 205—221. <https://doi.org/10.1177/1360780420968117>.

Illouz E. (2007) *Cold Intimacies: The Making of Emotional Capitalism*. Cambridge: Polity Press.

King K., Hurst G., Lewis Z. (2020) Let's Emerge From the Pandemic Lockdown Into a Fairer Academic World. *Current Biology*. Vol. 30. No. 14. <https://doi.org/10.1016/j.cub.2020.06.034>.

Larson H. A. (2008) Emotional Labor: The Pink-Collar Duties of Teaching. *Currents in Teaching and Learning*. Vol. 1. No. 1. P. 45—56.

Lawless B. (2018) Documenting a Labor of Love: Emotional Labor as Academic Labor. *Review of Communication*. Vol. 18. No. 2. P. 85—97. <https://doi.org/10.1080/15358593.2018.1438644>.

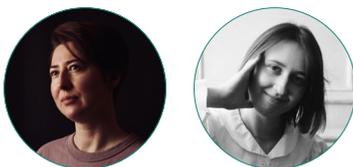
Magoqwana B., Maqabuka Q., Tshoaedi M. (2019) “Forced to Care” at the Neoliberal University: Invisible Labour as Academic Labour Performed by Black Women Academics in the South African University. *South African Review of Sociology*. Vol. 50. No. 3—4. P. 6—21. <https://doi.org/10.1080/21528586.2020.1730947>.

Schwartz J. M. (2014) Resisting the Exploitation of Contingent Faculty Labor in the Neoliberal University: The Challenge of Building Solidarity Between Tenured and Non-Tenured Faculty. *New Political Science*. Vol. 36. No. 4. P. 504—522. <https://doi.org/10.1080/07393148.2014.954803>.

Slaughter S., Rhoades G. (2004) *Academic Capitalism and the New Economy: Markets, State, and Higher Education*. Baltimore, MD; London: The Johns Hopkins University Press.

Winslow S., Davis Sh. (2016) Gender Inequality Across the Academic Life Course. *Sociology Compass*. Vol. 10. No. 5. P. 404—416. <https://doi.org/10.1111/soc4.12372>.

DOI: [10.14515/monitoring.2021.3.1922](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1922)



Э. М. Ариф, Т. А. Кузьмина

ЛИЧНОЕ — ЭТО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ: ЭТИЧНОСТЬ МОЛОДЫХ КРАФТОВЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ

Правильная ссылка на статью:

Ариф Э. М., Кузьмина Т. А. Личное — это профессиональное: этичность молодых крафтовых предпринимателей в Санкт-Петербурге // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 179—199. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1922>.

For citation:

Arif E. M., Kuzminova T. A. (2021) Personal Is Professional: Ethic of Young Craft Entrepreneurs in St. Petersburg. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 179–199. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1922>. (In Russ.)

ЛИЧНОЕ — ЭТО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ: ЭТИЧНОСТЬ МОЛОДЫХ КРАФТОВЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ

АРИФ Эльвира Маратовна — научный сотрудник, Центр молодежных исследований, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Санкт-Петербург, Россия
E-MAIL: elvira.arif@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0002-1512-5338>

КУЗЬМИНОВА Тамара Александровна — магистр социологии, независимый исследователь, Санкт-Петербург, Россия
E-MAIL: kuzminova1905@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-5585-4527>

Аннотация. Цель статьи — выявить и описать элементы профессиональной этики молодых этических крафтовых предпринимателей. Внимание фокусируется на специфике малого крафтового бизнеса и ведущей роли его владельца, подчеркивается значимость просьюмеристской позиции молодых предпринимателей. Также рассмотрены особенности креативного предпринимательства как стиля жизни.

Эмпирическую базу составили результаты двух исследований. В первом анализируются три кейса этических крафтеров из Санкт-Петербурга: владелицы кофейни, арт-дизайнера и дизайнера льняной одежды. Во втором исследовании на примере анализа сообщений в телеграм-каналах рассматриваются риторические основания экологического дискурса. В статье показано, что в среде крафтовых предпринимателей определяющей становится личность владельца. Критичная позиция по от-

PERSONAL IS PROFESSIONAL: ETHIC OF YOUNG CRAFT ENTREPRENEURS IN ST. PETERSBURG

Elvira M. ARIF¹ — Research Fellow, Center for Youth Studies
E-MAIL: elvira.arif@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0002-1512-5338>

Tamara A. KUZMINOVA² — MA in sociology, Independent researcher
E-MAIL: kuzminova1905@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-5585-4527>

¹ HSE University, Saint Petersburg, Russia

² Saint Petersburg, Russia

Abstract. The article aims at identifying and describing the elements of professional ethics of young ethical craft entrepreneurs. The study focuses on the specifics of small craft business and the leading role of its owner and emphasizes the importance of the prosumerist position of young entrepreneurs. Additionally, the authors consider the features of creative entrepreneurship as a lifestyle.

Empirically, the authors base on the results of two studies. The first study analyzes three cases of ethical crafters from St. Petersburg: a coffee shop owner, an art designer, and a linen clothing designer. The second study examines the rhetorical grounds of ecological discourse analyzing messages in telegram channels. The authors show that the owner's personality becomes the determining factor among craft entrepreneurs. Critical attitude towards overconsumption leads young entrepreneurs to the idea that being ethical means being

ношению к перепотреблению приводит молодых предпринимателей к представлению о том, что быть этичным значит быть экологичным. Ориентация в первую очередь на доход не позволяет отнести бизнес информантов к социальному предпринимательству. Информанты не называют свои проекты эконаправленными, вместе с тем для них важна социальная составляющая предпринимательской деятельности и включение в свой проект экологических практик. Информанты проблематизируют потребление через риторику неразумности, утраты, надления вещи правом.

Выявлены три элемента профессиональной этики экологических крафтовых предпринимателей: открытость для взаимодействия с другими предпринимателями, реализация социальных активностей, создание сообщества вокруг бизнес-проекта. В условиях становления этичного крафтового предпринимательства его отличительной чертой можно назвать открытость — и для взаимодействия, и для включения в разные дискурсы.

Ключевые слова: молодежь, этичность, эко-практики, крафт, предприниматели, экологический дискурс

eco-oriented. The focus primarily on income does not allow the informants' business to be classified as social entrepreneurship. The informants do not describe their projects as eco-oriented either, while at the same time, the social aspect of their business activity and the inclusion of eco-friendly practices in their projects are perceived as important. Informants problematize consumption through the rhetoric of unreasonableness, loss, and “giving rights” to things.

The authors identify three elements of professional ethics of young eco-oriented craft entrepreneurs — openness to interact with other entrepreneurs, the implementation of social activities, and the creation of a community around the business project. As ethical craft entrepreneurship is emerging, its hallmark is openness — both for interaction and for inclusion in different discourses.

Keywords: youth, ethics, eco-practices, craft, entrepreneurs, eco-discourse

Введение

Ученые, рассматривающие тему молодежного предпринимательства, традиционно фокусируются либо на предпринимательской идентичности, либо на программах поддержки этой сферы. Исследования идентичности затрагивают вопросы трансформации условий, в которых она конструируется [Anderson, Warren, 2011; Lewis, 2016], формирующегося поведения молодых предпринимателей [Yitshaki, Kropp, 2016], а также характерных изменений идентичностей [Leitch, Harrison, 2016] и влияния на их формирование соответствующего образования [Donnellon, Ollila, Middleton, 2014]. Трансформация молодежного предпринимательства рассматривается в контексте совершенствования технологий и их

плотного вхождения в повседневную жизнь — например, цифрового предпринимательства и стартап-сообществ [Pfeilstetter, 2017]. Вместе с тем молодежное предпринимательство как профессиональная деятельность редко представлено в качестве самостоятельного фокуса исследования.

Одним из условий, в котором формируется современное молодежное предпринимательство в России, можно назвать «хипстерский» капитализм (*hipster capitalism*). Это способ микрокультурного производства, который сочетает в себе материальные ресурсы и рост городской культурной экономики [Scott, 2017]. Креативное предпринимательство — один из исследовательских фокусов этой темы: ученые изучают его место в сегодняшней экономической структуре [Hermes et al., 2017], его характеристики [Sandoval, 2018] и форматы занятости [Yair, Schwarz, 2011]. Особенность креативного предпринимательства — в преобладании самореализации, локальности и уникальности продукта над получением прибыли. Ученые выделяют предпринимателей, которые в большей степени ориентированы на самореализацию, чем на доход, в отдельную профессиональную группу. Речь, как правило, идет о предпринимательстве как образе жизни [Bredvold, Skåln, 2016] и предпринимателях по стилю жизни (*lifestyle entrepreneurs*), когда выбор сферы бизнеса связан с личными ценностями, интересами и увлечениями [Marcketti, Niehm, Fuloria, 2006]. Особое место здесь можно отнести крафту как одной из сфер, которая становится все более видимой в мегаполисах и определяющей современный облик города [Демидов, Комарова, 2014]. Крафтовая экономика противостоит массовому производству [Campbell, 2005] и ориентирована на создание аутентичных по стилю и вкусу товаров и услуг [Luckman, Thomas, 2018]. В фокусе нашего внимания находится профессиональная деятельность молодых креативных предпринимателей (крафтеров).

Профессиональная деятельность включает в себя не только стратегии ведения бизнеса, но и профессиональную этику. Последняя в случае с креативным предпринимательством в малом бизнесе тесно связана с этическими ориентирами предпринимателя: этические установки играют значимую роль в принятии деловых решений [Quinn, 1997]. Отметим, что предприниматели, реализующие в своих бизнес-проектах экологические практики, наделяются в исследованиях «предустановленными» «зелеными» ценностями [Harris, Crane, 2002; Cambra-Fierro, Hart, Polo-Redondo, 2008], которые оказывают влияние и на этапе открытия дела, и на этапе его развития [Kirkwood, Walton, 2014]. Неудивительно, что предметом исследования нередко становятся этические ориентиры предпринимателей [Allen, Malin, 2008]. Это связано с тем, что личные ценности зачастую являются основой для принятия решений. Особенно это обостряется в ситуации относительной автономии малого бизнеса. предпринимателям свойственен определенный набор рисков и этических дилемм. Часто владельцы куда больше заинтересованы в личном успехе: приобретении авторитета в местном сообществе, создании личных связей [Hoogendoorn, Van der Zwan, Thurik, 2019]; они обращаются к локальным сообществам, одновременно являясь их частью и отвечая актуальным потребностям и запросам [Campin, Barraket, Luke, 2013]. Нередко о таких предпринимателях говорят, что они включаются в экологические практики предпринимательства не потому, что оно носит очевидную экономическую выгоду, но имеет другое — этическое — измерение

[Clifford, Dixon, 2006]. Таким образом, руководители малых крафтовых предприятий, которые реализуют экологические практики в своем бизнесе, в большей степени склонны связывать личную и профессиональную жизнь [Parry, 2012].

Кроме того, крафтовые предприниматели могут быть носителями просьюмерской идентичности, поскольку роли производителя и потребителя в данном контексте размываются [Biraghi, Gambetti, Pace, 2018; Perera, Hewege, Mai, 2020], а сами предприниматели одновременно включены в материальное и символическое потребление и производство. Практики просьюмеризма «расширяют потребительский опыт», включая туда совместное производство, обмен опытом и знаниями и производство новых продуктов и решений, а также создают поле для коммерческих возможностей [Wolf, Ritz, McQuitty, 2020]. Мы рассматриваем крафтовых предпринимателей как группу проактивной молодежи, которая чутко реагирует на запросы своих современников, улавливает тренды и сама их задает.

Методы сбора данных, описание данных и методология анализа

Эмпирическую базу статьи составили данные двух проектов. Первый из них — проект Центра молодежных исследований «Молодежное предпринимательство: между субкультурными DIY-практиками и новыми формами гражданственности», выполненный в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2019 г. В ходе реализации проекта было взято 58 интервью. Ключевыми критериями отбора информантов выступали: характер бизнеса («крафтовый» или имеющий отношение к «крафтовой экономике»), возраст (18—38 лет), статус (владелец или совладелец бизнеса). Из собранных данных для статьи были отобраны три кейса молодых петербургских предпринимателей, реализующих проекты в разных сферах.

Второй проект¹ посвящен изучению экологического дискурса, описывающего ключевые категории экологичного стиля потребления. Дискурс изучался на основе производства интернет-дискурса — прежде всего блогов, посвященных экологического тематике на платформе Telegram. Для анализа были отобраны телеграм-каналы с количеством подписчиков < 1000 — информационно богатые случаи. Всего в базу для анализа было включено 195 сообщений из пяти телеграм-каналов эко-блогеров за период с февраля 2019 по февраль 2020 года. В рамках второго проекта экологический дискурс анализируется через призму конструкционистской парадигмы, а его формирование рассматривается в рамках публичных арен — мест, где происходит обсуждение, отбор, определение, формулировка, драматизация, оформление и представление социальных проблем общественности [Хилгартнер, Боск, 2007]. Проведенная риторическая деконструкция дискурса потребления в популярных блогах позволяет выделить риторические основания экологического дискурса.

Наш анализ строится на представлении, что социальные агенты избирательно черпают из элементов более широкой культуры и циркулирующих в ней дискурсов

¹ ВКР «Проблематизация потребления в русскоязычной блогосфере: на примере тематических телеграм-каналов». ФИО студента: Кузьминова Тамара Александровна. Руководитель: Ариф Эльвира Маратовна. Кампус / факультет: Санкт-Петербургская школа социальных наук и востоковедения. Программа: Современный социальный анализ (Магистратура). Год защиты: 2020. НИУ ВШЭ.

смыслы своих решений, аргументируя действия и бездействие [Johnston, Szabo, Rodney, 2011]. Говоря об этике профессионалов, исследователи рассматривают преимущественно профессиональные сообщества, сформированные социальными институтами здравоохранения, образования, социальной защиты, недвижимости, юриспруденции, технического производства. У них есть история, устойчивые представления о профессионализме, фиксированная и/или конвенциональная этика и контролирующее ее соблюдение организации. В описываемом нами случае креативного предпринимательства речь идет о деятельности специалистов в профессиональной сфере на стадии ее становления, когда еще очень сильно влияние личности и взаимодействия между индивидами.

Анализ, таким образом, включает в себя две задачи: 1) описать опыт включения экологических практик в бизнес-проекты крафтовых предпринимателей и 2) выявить риторические основания экологического дискурса и речевые формы, которые используют информанты, говоря о собственной профессиональной и индивидуальной позиции. Принимая во внимание, что личная позиция владельца бизнеса в рамках бизнеса как стиля жизни совпадает с его предпринимательской позицией [Poliakov, 2020], можно описать практические элементы профессиональной этики молодых крафтовых предпринимателей.

Быть экологичным значит быть этичным

Мы анализируем опыт молодых предпринимателей, которые реализуют в своей предпринимательской деятельности экологические практики. Кроме того, каждый предпринимательский проект мы рассматриваем как часть экологичного стиля жизни предпринимателя, поскольку учитываем ведущую роль владельца бизнеса.

В фокусе нашего внимания оказалось три кейса: два дизайнера одежды и одна владелица кофейни. Опишем каждый кейс подробнее. Имена информантов изменены.

Анастасия, 26 лет, неполное высшее образование, не замужем, есть дочь. Создает дизайн одежды, шьет сама и отшивает первый образец для двух наемных швей. Бизнесу год, это основной и единственный источник дохода. О создании предприятия рассказывает так:

Начала я с того, что у меня в анамнезе есть один год обучения моделированию одежды. Но это было давно и неправда, когда мне было 16 лет. Соответственно, это никакого мне практического применения дать не может. Но почему-то я начала это делать, я начала шить, начала придумывать. Потом достаточно быстро я пришла к тому, что я это делаю недостаточно хорошо для того, чтобы это предлагать другим людям. Но выбрала тропинку не ту, где я иду и становлюсь швеей, а ту, где я ищу людей, которые делают это отлично, и придумываю, что я хочу, что я хочу создавать, но чужими руками... То есть детская мода и все, что с этим связано, меня всегда очень вдохновляло — особенно с появлением своего ребенка. ... Не было такого, что «Ой, ну вот у меня мечта такая, и я к ней так прям иду». Мне это очень нравится. Меня это очень вдохновляет, и это то, что я хочу делать.

Марк, 37 лет, высшее образование, женат, есть дочь. Его арт-проекту по созданию одежды четыре года. Изготавливает образцы и отдает их отшивать на производство, параллельно занимается созданием росписей, копий картин. Говорит о начале бизнеса следующее:

В общем, после окончания курсов вот этих всех прошло какое-то время, я что-то делал, экспериментировал. И когда мне было 33 года, я разработал вещь полностью: сделал лекала, раскроил и полностью сам сшил... И так вот пошло и поехало. Друзья поддерживали. Это, конечно, совершенно независимый проект такой. Ну до сих пор я как-то вот держусь на плаву, если так можно сказать. И это очень такое... Независимый проект, это практически андеграунд.

Валерия, 31 год, неполное высшее образование, состоит в отношениях, детей нет. Бизнесу — кофейне — три года, это основной источник дохода. Есть два наемных работника. История возникновения бизнеса такая:

Абсолютно спонтанно. То есть ну вот абсолютно. У нас была какая-то сумма денег, так скажем. Ну, у меня была такая идея, что эту сумму куда-то вложить. Но тогда, во-первых, только начинались... Только стал появляться криптобизнес, связанный с криптовалютами. Вот. Я думала вообще про это, но мне не хватало усидчивости, чтобы в этом до конца разобраться, в криптовалютах. Еще был вариант с аукционами, еще там с чем-то. Короче — с валютными биржами. Но мне не хватало усидчивости в этом разобраться. И эти деньги просто таяли, короче. И вообще все делалось под конкретное место. То есть мне очень понравилось это место. Вот. Ну и плюс я же понимала, что, ну, мои властные амбиции уже слегка... Мне, короче, уже очень сложно работать на кого-то, а заниматься чем-то надо. То есть надо какое-то себе такое дело организовать, которым я бы занималась.

Как видно из историй включения в предпринимательскую деятельность, никто не ставил перед собой цель создать эко-бизнес или проект, в котором будут воплощены личные ценности и стиль жизни. Однако с самого начала каждый из предпринимателей реализовывал свою этическую позицию через экологические практики в бизнесе:

Да, да! То есть я сразу им говорила: «У меня есть странная просьба» — и (смеется)... Ну да, они все [прим.: отходы производства] собирают, а я все это забираю у них и потом отвожу в «Перемолку»². (Анастасия, дизайнер льняной одежды)

Владелица кофейни использовала в качестве мебели деревянные паллеты, которые покупала на платформах перепродажи вещей. Вторичное потребление для нее — основание выбора мебели:

Вот у меня есть выбор такой: поехать купить новый стул, да, либо взять чуть-чуть получше, но подержанный на «Авито». Я лучше дам вторую жизнь вещи, например. (Валерия, владелица кофейни)

² «Перемолка» — проект по переработке текстиля в Санкт-Петербурге.

Марк в реализации своего проекта сделал ставку на уникальность каждой вещи, создаваемой в рамках арт-концепций, и тем самым вывел свою одежду из циклов быстрой моды:

И так как мне нравилось очень абстрактное искусство, особенно абстрактный экспрессионизм: то есть там начиная от Марка Ротко и все такое и более там какие-то не такие яркие имена известные... Потом мне нравились какие-то теории художников, где они не просто там мажут в пьяном виде, а есть какой-то... Тот же Василий Кандинский — я учился, можно сказать, на его работах 15 лет назад. И мне все это нравилось. Я понял, что это можно реализовывать как-то в одежде. То есть создать одежду как арт-проект, как художественный проект, где-то на грани. То есть где-то это просто может быть одежда, да, хорошая, качественная, а где-то это может быть воплощение каких-то мыслей, как вот арт-воплощение. (Марк, арт-дизайнер)

Можно сказать, что не на уровне риторики, а на уровне реальных действий каждый из предпринимателей начал создавать этический бизнес-проект, основанный на критике перепотребления: кто-то заботится об экологичной утилизации отходов производства, кто-то реализует практики вторичного потребления, а кто-то не включается в производство массового продукта. Так, все информанты стараются дистанцироваться от массового — продукта, потребления, потребителя. Марк отказался от базового стандарта массового производства одежды:

То есть я понял, что размерная сетка в одежде на хрен не нужна!

Анастасия подчеркивает важность состава ткани, из которой производит одежду:

...Наверное, потому что я хочу отличаться от того, что предлагает масс-маркет. Масс-маркет все равно предлагает — даже если это что-то, это массовое, ну что-то с претензией на натуральность... Да даже тот же хлопок — в него чаще всего добавлены синтетические волокна, даже если он органический. А я прежде всего создаю одежду для своего ребенка. Я никогда не буду делать того, что я не надену на себя или на своего ребенка, — для меня это важно.

Валерия формирует «уникальное» место, изучая тренды, проводя мониторинг уже существующих продуктов (не только локально, но и глобально):

Но и при этом очень важно не делать, как везде. Я очень не люблю делать, «как везде». То есть все надо через призму какой-то критики пропускать.

Предприниматели отмечают, что бизнес сейчас не приносит им большого дохода, но их деятельность направлена на получение прибыли в дальнейшем:

То есть в принципе сейчас работаю практически в ноль, потому что каждый месяц все повышаю, повышаю, повышаю производство — количество производимых вещей.

И это в какой-то момент, конечно, должно уже (смеется)... должно уже начать иметь финансовый смысл. (Анастасия, дизайнер льняной одежды)

Во всех трех кейсах молодые предприниматели говорят о постоянном инвестировании собственных ресурсов в бизнес и подчеркивают, что он оказался значительно сложнее и тяжелее, чем они изначально предполагали:

Честно говоря, очень, я не думал... Я думал, что будет как-то легче. Я думал, что я создам какой-то типа классный продукт — и вон типа у меня щас попрет: все побегут, и все будут покупать. И на основе вот этой финансовой сформируется такая подушка финансовая, и я смогу двигаться дальше. Но оказалось, что совсем не так. Все гораздо сложнее. (Марк, арт-дизайнер)

При этом информанты — и это важно подчеркнуть — задают деньгам в своей жизни высокий приоритет:

Поэтому я считаю, что на первом месте, конечно, деньги. Вот. Ну, и потом мне нравится покупать хорошие красивые вещи за большие деньги, откровенно говоря. (Валерия, владелица кофейни)

Это важно, так как ориентация на доход в большей степени, чем на реализацию идеи проекта, не позволяет отнести деятельность рассматриваемых крафтовых предпринимателей к социальному предпринимательству [Московская, 2009]. То, что бизнес-проекты не направлены на реализацию эко-проекта, не позволяет называть наших информантов в полной мере и экопринерами (ecopreneurs) — предпринимателями, которые смешивают в своей деятельности экологичные практики ведения бизнеса и заботу об экологии [Meek, Pacheco, York, 2010]. Вместе с тем мы видим, что они критикуют перепотребление и реализуют эко-практики и таким образом производят этичность своего бизнес-проекта.

Современная молодежь социализируется в обществе, для которого характерны два этоса: гедонистического и этического потребления [Davies, Harre, 1990]. Этосы в свою очередь формируют дискурсы потребления — институализированные языки и лингвистические системы знаков [Аутио, Хейсканен, Хейнонен, 2014]. Этический этос потребления может быть рассмотрен как одна этика, имеющая разную направленность: этично «для себя» и этично «для других» [Lindeman, Sirelius, 2001]. С одной стороны, информационная среда формирует у молодежи четкие представления о том, какие именно товары и услуги маркируют социальный успех. С другой — юноши и девушки сталкиваются с двумя глобальными проблемами. Во-первых, современная молодежь и последующие поколения будут проживать в худших экологических и экономических условиях, нежели поколение их родителей. Поэтому гедонистическое, демонстративное, чрезмерное потребление подвергается критике, а на уровне личных и профессиональных практик в противовес линейной начинает получать развитие идея циркулярной экономики. В свете вышесказанного можно ставить вопрос о разделении профессиональных сообществ вдоль вектора этичности.

Обращение к опыту этичных крафтовых предпринимателей позволяет говорить о них как о субъектах заботы. Рассуждая о заботе, ученые выделяют две конструкции: 1) «заботиться о», «брать на себя заботу о» — содержит высокую оценку и предполагает властную позицию субъекта, 2) «оказывать / дарить заботу» — оценивается низко и наделяется смыслами беззаветности и жертвенности. Альтернативой этой дихотомии выступает позиция субъекта заботы, признающего ее универсальную ценность и делающего в ее пользу осознанный и свободный выбор [Пулчини, 2017]. В данном исследовании информанты занимают позицию субъекта заботы по отношению к окружающей среде.

Различные интерпретации экологичности этичных крафтовых предпринимателей

Выше было сказано, что личность предпринимателя оказывается важной для реализации бизнес-проекта. Анализ кейсов информантов показывает, что для всех троих экологичность является личной позицией:

То есть вообще идея благотворительности, идея экологичности мне очень близка. И в том числе, например, я всегда говорю, что у нас эко-производство, потому что все отходы производства перерабатываются — раз, и, например, все обрезки ниток, обрезки ткани — все-все-все идет в переработку, ничего не выбрасываем... Это для меня важно. Не буду делать то, что идет вразрез с моими принципами жизни. (Анастасия, дизайнер льняной одежды)

Я сама занимаюсь осознанным потреблением, ну, стараюсь, по крайней мере. У меня есть, конечно, склонность такая небольшая, я люблю хорошие вещи покупать (смеется). Но при этом, не знаю, то есть я абсолютно... Мне нравится осознанное потребление. То есть я стараюсь все как-то делать, исходя из этого. (Валерия, владелица кофейни)

Вот щас будет сейл-уикенд 21 апреля такой — да, про осознанное потребление, про экологичность, ну, в общем, sustainability... Меня это очень сильно волнует, мне это очень важно. (Марк, арт-дизайнер)

Как видно из речевых форм, которые используют информанты (экологичность и переработка, «ничего не выбрасываем», осознанное потребление, sustainability), экологичность понимается ими по-разному.

Обращаясь к анализу риторических оснований экологического дискурса, проведенного в рамках второго исследования, мы можем отметить следующие его особенности. Перепотребление в текстах проблематизируется, основываясь как минимум на нескольких риторических категориях. Прежде всего это риторика утраты природных ресурсов, которая строится на том, что нельзя продолжать приносить вред планете, потребляя так, как раньше. Как раньше — это «неразумно». Это еще одно риторическое основание, которое есть у экологического дискурса. В интервью авторы говорят о «неразумности» потребительских практик, называя их «лишними», «бесполезными», «бездумной тратой». Все, что противопоставляется неразумности, — это прерогатива «осознанного» потребления и «осознанного»

потребителя. Субъектами «осознанности» становятся те, кто вводит в репертуар потребления такие практики, как сортировка вторсырья, продление жизни вещам, экономия ресурсов, информирование и самообразование в области экологичного стиля жизни. Авторы часто говорят о «праве на жизнь» для использованных вещей. Это также связано с осознанными практиками потребления, но выражается в отдельной риторике, завязанной на необходимости «дать вторую жизнь» вещам (повторное использование), а также «правильно» их переработать.

Анализ нарративов креативных предпринимателей позволяет говорить, что, воспроизводя экологический дискурс, они обращаются к разным риторическим основаниям и речевым формам. Дизайнер детской одежды использует в нарративе слова «переработка», «реюз», «локальные бренды»:

Либо это локальные бренды, ибо это моя одежда, либо это одежда со всяких гаражных распродаж, со всяких... Я не очень люблю секонд-хенды, хотя это модно — любить их (смеется). Я, в частности, являюсь одним из организаторов гаражной распродажи детской — там несколько лет, ну в команде этой. И... я люблю реюз и часто использую. Новой одежды, вот так, чтобы пойти куда-нибудь из масс-маркета что-то купить, сейчас нет.

Используемые Анастасией речевые маркеры совпадают с риторикой утраты в экологическом дискурсе и с риторикой наделения вещи правом.

Марк в своей речи оперирует словами «sustainability», «след», «recycle», «upcycle», «сэконд», «разумно потреблять»:

Не надо говорить себе: «Уй, ничего не изменится». Такие мысли вообще не надо допускать. Это очень вредит любому прогрессу. Вот. То есть сортировать мусор, сортировать вторсырье, сортировать вообще все и вообще разумно потреблять — вот это прям очень плотно, очень затронуло вообще, ну вообще, наверное, всех затронуло. Просто кто-то не хочет на это смотреть и закрывает глаза.

В своем нарративе Марк воспроизводит риторические основания, связанные с неразумностью потребления и необходимостью задумываться о переработке или повторном использовании вещей.

Валерия употребляет риторические формы «осознанное потребление», «подержанный», «эко-фанаты», «эко-активисты», «Гринвошинг»:

И я не... стараюсь не участвовать ни в чем, что хотя бы немного пахнет каким-то гринвошингом или типа такими вот всякими делами.

Владелица кофейни различает не только «обычного потребителя» и «осознанного потребителя», что характерно для риторического основания «неразумности» потребления, но и показывает свою чувствительность к различным позициям внутри эко-сообщества.

Общность в производстве экологического дискурса и различия в выборе риторических оснований оказываются важными для понимания «трендсеттерства» молодых крафтовых предпринимателей. Оно ориентировано на две группы потен-

циальных потребителей — обычных и осознанных. Как показал анализ экологического дискурса, предприниматели, выбирая то или иное риторическое основание, реализуют две формы этичности. Первая направлена на обычных потребителей. В этой конфигурации быть заботливым значит быть этичным, а значит — экологичным. Вторая форма ориентирована на осознанных потребителей. Она может быть сформулирована так: быть этичным значит иметь компетенции в разных формах экологичности. Таким образом, можно говорить, что этичные крафтовые предприниматели чувствительны к различиям дискурсов потребления и к интерпретациям экологичности эко-дискурса.

Элементы профессиональной этики экологичных крафтовых предпринимателей

В социологии можно выделить три основных направления, в рамках которых рассматривается профессиональная этика. В первом случае она представляется показателем достижения индивидом высокого уровня профессиональных компетенций, которые складываются из сочетания технических навыков, деловых качеств и моральных убеждений [Нешитов, 2018]. Во втором направлении этика выстраивает границы допустимого и порицаемого поведения, а также становится мерилем пределов власти над людьми в определенных сферах деятельности (это прежде всего касается профессий, в которых личное участие и вовлеченность могут кардинальным образом влиять на выполнение конкретных профессиональных обязанностей и результат работы) [Бакштановский, Согомонов, 2005]. В третьем понимании профессиональная этика рассматривается как неотъемлемая составляющая идентичности человека, занимающегося работой по призванию или рассматривающего ее как служение [Социально-психологический портрет..., 1977].

Изучая профессиональную этику, исследователи обращаются к ее фиксированным правилам и конвенциональным нормам. В первом случае речь идет о профессиональных этических кодексах [Финогентова, Полозков, 2013], а также о деятельности этических комитетов и комиссий [Синюкова, 2018]. Конвенциональные этические нормы профессионального сообщества раскрываются через мораль [Соловьева, 2017], нравственность [Гордов, 2014], новые этические вызовы [Щеглова, 2018]. Вместе с тем профессиональная этика редко становится объектом содержательного социологического анализа [Абрамов, Быков, 2018].

Если говорить о конвенциональных нормах профессиональной этики обсуждаемых нами молодых предпринимателей-крафтеров, то обращение к нарративам позволило выявить три общих элемента. Это открытость для взаимодействия с другими предпринимателями, реализация социальных активностей и создание комьюнити вокруг бизнес-проекта. Посмотрим, как об этом говорят интервьюируемые.

Во-первых, информанты включены в коммуникацию с профессиональным сообществом посредством:

— участия в тематических мероприятиях, например, маркетах:

...Я получаю какие-то контакты новые с людьми, с такими же производителями, у нас рождаются прямо на маркетах коллаборации, у нас рождаются идеи творческие. Мы все ходим, друг с другом как-то контактируем. (Анастасия, дизайнер льняной одежды)

— сетей поддержки:

Кто-то дружит именно. Ну, тесно общаются, пьют вино там, грубо говоря, ходят на рыбалку. А так в основном, наверное, такая онлайн-беседа там, грубо говоря, из 50—70 человек. И кто-то что-то пишет, предлагает какие-то мероприятия, допустим, провести — ну, такого плана. (Марк, арт-дизайнер)

— социальных сетей:

Я просто участвую в не очень большом количестве профессиональных сообществ, так скажем. Ну есть самые-самые такие популярные — это чаты в Telegram, точнее, каналы в Telegram, а при них уже чаты. (Валерия, владелица кофейни)

Обратим внимание, что владелица кофейни говорит о нескольких группах, называя их профессиональными сообществами. Она входит в «кофейный чат», «для рестораторов», «для бариста», рассматривая их как объединения людей, «которые просто неважно каким бизнесом занимаются, главное, что вот маленьким, малым — микробизнес, малый бизнес». Для поддержания уникальности своего проекта она отслеживает тренды в выбранной сфере, как взаимодействуя в профессиональных сообществах, так и посещая большое число кофеен.

Так как результатом крафтовой деятельности дизайнеров одежды являются вещи, то для них на первый план выходит взаимодействие с творческими людьми. Стоит подчеркнуть, что участники сообщества воспринимаются в первую очередь как коллеги:

Мы очень часто общаемся, обмениваемся... контактами поставщиков, обмениваемся какими-то контактами фотографов, какие-то проекты — приглашаем друг друга. Потому что мы не конкуренты — мы коллеги. И у каждого, для каждого из нас найдется место. (Анастасия, дизайнер льняной одежды)

Важную роль во взаимодействии играют обмен и поддержка:

То есть это уже как бы такое сообщество ... питерских таких дизайнеров, которые очень разные, но при этом поддерживают друг друга. (Марк, арт-дизайнер)

Информанты разделяют предпринимателей на «обычных» и «осознанных», употребляя в отношении них фактически те же конструкции, как и в разговоре о клиентах. При этом профессиональная этика крафтовых предпринимателей, реализующих экологичные практики, предполагает открытость для взаимодействия и с «обычными», и с «осознанными» предпринимателями.

Во-вторых, все информанты в рамках своей деятельности реализуют дополнительные некоммерческие активности. Анастасия включена в группу, которая раз в полгода проводит гаражную распродажу вещей на инициативных началах:

...Это благотворительное мероприятие. Делается полностью на энтузиазме людей, которые это начали. Она проводится сейчас на базе пространства [название про-

странства], в [благотворительной организации]. *Вся прибыль со входа — входной билет — отправляется на благотворительность.*

Валерия передает часть выручки в благотворительные проекты и занимается активистской деятельностью с группами, нуждающимся в социальной поддержке:

...У меня был такой проект года два, наверное, назад, но он, к сожалению, заглох. И я пыталась что-то подобное организовать, но нету запроса. Я сотрудничала с одним детским домом, точнее не с детским домом, а с профтехучилищем, при котором был детский дом, в котором жили ребята постарше.

Марк реализует эко-коллаборации в творческих пространствах:

...У нас достаточно успешно — ну, в рамках наших скромных — реализовался проект, который называется [название пространства]. Это полностью upcycle, секонд-вещи и практически вытащенные из помойки, которые мы... я их расписывал, раскрашивал, перекраивал. Мы нашиваем туда какие-то распечатанные кадры из фильмов, еще что-то...

Марк определяет смысл этих активностей так: «Ну, я вообще думаю, что за этим будущее, то есть, как бы это пафосно ни звучало, когда люди помогают людям».

Стоит отметить, что анализ нарративов всех интервью с молодыми крафтовыми предпринимателями позволяет выделить группу информантов, считающих, что практики социальной ответственности, реализуемые в рамках бизнес-проекта, — это новая норма жизни [Ариф, Кузьминова, 2021]. Таким образом, можно сказать, что социально активные крафтовые предприниматели не только ориентированы на заботу о сообществах, но и задают новые стандарты бизнес-моделей.

Третьим элементом профессиональной этики можно назвать коммуникацию с реальными и потенциальными клиентами, которая осуществляется у информантов как в онлайн, так и в офлайн-формате и выходит за рамки взаимодействия в процессе продажи:

Был момент, когда у клиента порвался рюкзак. И вот ну как раз момент, когда я предложила возместить: я предложила либо прислать новый, либо возместить в ремонт. Но в итоге клиентка сказала: «Я просто хотела, чтоб вы знали, что можно, ну, где солонки подстелить...» И — говорит — «все в порядке, я сама все подошью». Но мне была очень важна эта обратная связь. (Анастасия, дизайнер льняной одежды)

У всех информантов есть Instagram, в котором они создают информационное поле, посредством текстов и изображений выражающее идеи проекта и отражающее позицию владельца. Взаимодействие с подписчиками осуществляется на странице проекта. Оффлайн-общение у владелицы кафе происходит на рабочем месте, где она проводит много времени, чтобы «держат руку на пульсе» и быть во взаимодействии с местным сообществом, частью которого является сама:

И мы входим в какие-то комьюнити. Мне очень нравится вообще вот район, в котором мы находимся. И поскольку живем мы рядышком там же, через дом буквально, мы в принципе сами интегрированы в комьюнити какое-то, уже сложившееся в районе, и даже его вокруг себя как-то раскручиваем — вот это комьюнити.

Ориентация на сообщества важна и потому, что для потребителей оказывается значимым не столько приобрести вещь, сколько поддержать проект:

В моем случае это пока окружение вокруг какой-то определенной тусовки, если можно так сказать. То есть друзья друзей и тому подобное. У меня есть люди, которые просто один раз купили у меня брюки и теперь постоянно покупают. То есть есть люди, которые меня поддерживают и рекомендуют потом друзьям. То есть в основном это, конечно, такая внутренняя тусовка. Ну у меня, конечно, этого продукта — какие-то партии по 500 штук — у меня пока такого нет. Вот. Не знаю, будет ли, но посмотрим. (Марк, арт-дизайнер)

Клиенты, приобретающие крафтовые вещи или посещающие уникальные места, могут быть названы осознанными потребителями. Для них оказывается важно не только удовлетворить свою потребность, но и вложиться финансово в развитие тех локальных проектов, которые реализуют близкие им идеи.

Для дизайнеров одежды пространством офлайн-коммуникации становятся маркеты:

Я пообщалась с людьми — даже которые не покупали, даже которые... очень многие подходили, очень многие смотрели, очень много общались... Я получила такую огромную обратную связь, и этим я цену маркеты больше, чем продажи. (Анастасия, дизайнер льняной одежды)

...После маркетов часто остаются люди какие-то, которые обращаются ко мне или кого-то приводят там. Ну, то есть, когда к тебе подходят, ты напрямую общаешься, напрямую показываешь все. Люди, конечно, ценно. (Марк, арт-дизайнер)

Мы видим, что в коммуникации информанты используют определенные речевые формы для презентации идеи своего проекта и своей позиции. Каждый из них в интервью подчеркивал, что коммуникационные навыки являются одним из основных ресурсов. Этот же ресурс позволяет им быть просьюмерами: они производят реальный продукт, его концепцию, потребляют сами и включаются в актуальные для потребителей тренды в процессе постоянного общения. Информанты подчеркивают, что они реализуют не просто проект, а идею, и что им важно быть нужными своим потребителям.

Выводы

Профессиональная этика создается и существует в контексте социально-экономических и исторических глобальных и локальных процессов. Этический кодекс в один исторический период и в одних социально-экономических условиях

может быть работающим инструментом саморегулирования профессионального сообщества, а в другой ситуации возможность существования конвенциональных норм будет поставлена под сомнение. Так, например, говоря об этике предпринимателей в России, ученые отмечают, что в 1990-е годы [Корнейко, 2017] не было условий для того, чтобы эта тема актуализировалась в самом сообществе или — шире — в обществе. Также важно учитывать, что предприниматели находились и находятся во взаимодействии с представителями других профессиональных групп и разных социальных сообществ, как связанных, так и не связанных с предпринимательством, наемными сотрудниками, потребителями внутри сообщества. Профессиональная этика, на наш взгляд, связана с внутренними и внешними условиями и постоянно меняется.

При анализе профессиональной этики на примере этических крафтовых предпринимателей на первый план выходят личная этическая позиция, открытость владельца для внешнего взаимодействия: с городским и профессиональным сообществом, потенциальными клиентами.

Молодые предприниматели-просьюмеры черпают смыслы своих решений не только из разных дискурсов, но и из разных риторических оснований дискурсов. Крафтеры одновременно ориентированы на гедонистический дискурс с его стандартными моделями успеха, на экологический дискурс с критикой потребления и различные риторические основания эко-дискурса. Быть этическим в этом контексте значит быть открытым для включения в разные дискурсы.

Принимая во внимание контекст, связанность предпринимателей с другими сообществами, этичность сферы и новизну модели эко-бизнеса, мы скорее ведем речь об этичности эко-предпринимателя как практиках, в которые он выбирает включиться. В своей деятельности молодые владельцы эко-бизнеса принимают решения, не имея возможности опираться на профессиональную этику в сообществе, поскольку она еще только формируется. Молодые предприниматели ориентируются на собственные внутренние представления и совершают действия, способствующие закреплению одной нормы и отказу от другой.

Список литературы (References)

Абрамов Р., Быков А. Профессиональная этика как объект социологического исследования: между социологией морали и социологией профессий // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2018. Т. 18. № 4. С. 747—764. <https://www.doi.org/10.22363/2313-2272-2018-18-4-747-764>.

Abramov R., Bykov A. (2018) Professional Ethics as an Object of Sociological Study: Between Sociology of Morality and Sociology of Professions. *RUDN Journal of Sociology*. Vol. 18. No. 4. P. 747—764. <https://www.doi.org/10.22363/2313-2272-2018-18-4-747-764>. (In Russ.)

Ариф Э., Кузьмина Т. Некоммерческая активность молодых предпринимателей г. Санкт-Петербурга в крафтовой сфере // Журнал исследований социальной политики. 2021. Т. 19. № 1. С. 55—68. <https://doi.org/10.17323/727-0634-2021-19-1-55-68>.

Arif E., Kuzminova T. (2021) Non-commercial Activity Among Young Craft Entrepreneurs in the City Of St. Petersburg. *The Journal of Social Policy Studies*. Vol. 19. No. 1. P. 55—68. <https://doi.org/10.17323/727-0634-2021-19-1-55-68>. (In Russ.)

Аутио М., Хейсканен Е., Хейнонен В. Нарративы «зеленых» потребителей: антигерой, экогерой и анархист // *Лабиринт*. 2014. № 2. С. 19—34.

Autio M., Heiskanen E., Heinonen V. (2014) Narratives of “Green” Consumers: Antihero, Ecohero and Anarchist. *Labyrinth*. No. 2. P. 19—34. (In Russ.)

Бакштановский В., Согомонов Ю. Профессиональная этика: социологические ракурсы // *Социологические исследования*. 2005. № 8. С. 3—12.

Bakshtanovskiy V., Sogomonov Yu. (2005) Professional Ethics: Sociological Perspectives. *Sociological Studies*. No. 8. P. 3—12. (In Russ.)

Гордов Ю. Этические кодексы как способ регуляции моральных отношений в деятельности компании // *Гуманитарные ведомости ТГПУ им. Л. Н. Толстого*. 2014. Т. 2. № 10. 2014. С. 21—30.

Gordov Yu. (2014) Ethical Codes as a Way of Regulating Moral Relations in Companies' Activities. *TPGU Bulletin in Humanities*. Vol. 2. No. 10. P. 21—30. (In Russ.)

Демидов А. А., Комарова И. И. Креативные кластеры для Петербурга // *Современные производительные силы*. 2014. № 4. С. 124—159.

Demidov A. A., Komarova I. I. (2014) Creative Clusters for St. Petersburg. *Modern Productive Forces*. No. 4. P. 124—159. (In Russ.)

Корнейко О. Ценностные ориентации современного предпринимательства в России // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. 2017. Т. 5. № 53. С. 169—183.

Korneiko O. (2017) Value Orientations of Modern Entrepreneurship in Russia. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. Vol. 5. No. 53. P. 169—183. (In Russ.)

Московская А. А. Социальное предпринимательство как гибрид бизнеса и НКО и его социальный потенциал в России // *Модернизация экономики и глобализация: в 3 кн. Кн. 2 / отв. ред. Е. Г. Ясин. М.: Издательский дом ГУ-ВШЭ, 2009. С. 364—371.*

Moskovskaya A. A. (2009) Social Entrepreneurship as a Hybrid of Business and Non-Profit Organizations and Its Social Potential in Russia. In: Yasin E. G. (ed.) *Modernization of the Economy and Globalization: In 3 books. Book. 2*. Moscow: HSE Publishing House. P. 364—371. (In Russ.)

Нешитов П. Профессионализм и профессиональное признание в свете этических понятий // *Вестник Гуманитарного факультета Санкт-Петербургского государственного университета телекоммуникаций им. профессора М. А. Бонч-Бруевича*. 2018. № 10. С. 146—152.

Neshitov P. (2018) Professionalism and Professional Recognition in the Light of Ethical Concepts. *Bulletin of the Faculty of Humanities of St. Petersburg State M. A. Bonch-Bruevich University of Telecommunications*. No. 10. P. 146—152. (In Russ.)

Пулччини Э. Забота о себе, забота о другом // Мы все в заботе постоянной. Концепция заботы о себе в истории педагогики и культуры. Материалы Международной конференции памяти философа, социолога, психолога Г. В. Иванченко (1965—2009) (НИУ ВШЭ, Москва, 9—11 сентября 2015) / под ред. М. А. Козловой и В. Г. Безрогова. М.: Канон+, 2015. С. 1358—1375.

E. Pulcini (2015) Taking Care of Yourself, Taking Care of the Other. In: Kozlova M. A., V. G. Bezrogov (eds.) *We Are All in Constant Care. The Concept of Self-care in the History of Pedagogy and Culture. Materials of the International -Conference in Memory of the Philosopher, Sociologist, Psychologist G. V. Ivanchenko (1965—2009)* (HSE, Moscow, September 9—11, 2015). Moscow: Canon +. P. 1358—1375. (In Russ.)

Синюкова Н. Этические комитеты и конфликты современной медицины // Journal of Siberian Medical Sciences. 2018. № 2. С. 64—71.

Sinyukova N. (2018) Ethical Committees and Conflicts of Modern Medicine. *Journal of Siberian Medical Sciences*. No. 2. P. 64—71. (In Russ.)

Соловьева П. Профессиональная этика юриста: соотношение профессионализма судьи и его нравственно-моральных качеств // Legal Concept. 2017. Т. 16. № 4. С. 165—173.

Solovyova P. (2017) Professional Ethics of a Lawyer: The Ratio of the Professionalism of a Judge and his Moral and Moral Qualities. *Legal Concept*. Vol. 16. No. 4, P. 165—173. (In Russ.)

Социально-психологический портрет инженера. По материалам обследования инженеров ленинградских проектно-конструкторских организаций / под. ред. В. А. Ядова. М., 1977.

Yadov V. A. (ed.) (1977) Socio-Psychological Portrait of an Engineer. Based on Materials from a Survey of Engineers of Leningrad Design Organizations. Moscow. (In Russ.)

Финогентова О., Полозков Е. Система этических кодексов в современной России // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. 2013. № 9. С. 15—21. (Серия: Гуманитарные и общественные науки).

Finogentova O., Polozkov E. (2013) The System of Ethical Codes in Modern Russia. *Bulletin of the Immanuel Kant Baltic Federal University. Series: Humanities and Social Sciences*. No. 9. P. 15—21. (In Russ.)

Хилгартнер С., Боск Ч. Л. Рост и упадок социальных проблем: концепция публичных арен // Социальные проблемы: конструкционистское прочтение. Хрестоматия / сост. И. Г. Ясавеев. Казань: Изд-во Казанск. ун-та, 2007. С. 145—184.

Hilgartner S., Bosk Ch. L. (2007) The Growth and Decline of Social Problems: The Concept of Public Arenas. In: Yasaveev I. G. (comp.) *Social Problems: A Constructionist Reading: Reader*. Kazan: Kazan University Publishing House. P. 145—184. (In Russ.)

Щеглова И. Этические и правовые аспекты использования данных из социальных медиа // Вестник Томского государственного университета. 2018. № 431. С. 81—87.

Shcheglova I. (2018) Ethical and Legal Aspects of Using Data from Social Media. *Bulletin of the Tomsk State University*. No. 431. P. 81—87. (In Russ.)

Allen J. C., Malin S. (2008) Green Entrepreneurship: A Method for Managing Natural Resources? *Society and Natural Resources*. Vol. 21. No. 9. P. 828—844. <https://www.doi.org/10.1080/08941920701612917>.

Anderson A., Warren L. (2011) The Entrepreneur as Hero and Jester: Enacting the Entrepreneurial Discourse. *International Small Business Journal*. Vol. 29. No. 6. P. 589—609. <https://www.doi.org/10.1177/0266242611416417>.

Biraghi S., Gambetti R., Pace S. (2018) Between Tribes and Markets: The Emergence of a Liquid Consumer-entrepreneurship. *Journal of Business Research*. No. 92. P. 392—402. <https://www.doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.03.018>.

Bredvold R., Skålén P. (2016) Lifestyle Entrepreneurs and Their Identity Construction: A Study of the Tourism Industry. *Tourism Management*. Vol. 56. P. 96—105. <https://www.doi.org/10.1016/j.tourman.2016.03.023>.

Cambra-Fierro J., Hart S., Polo-Redondo Y. (2008) Environmental Respect: Ethics or Simply Business? A Study in the Small and Medium Enterprise (SME) Context. *Journal of Business Ethics*. Vol. 82. No. 3. P. 645—656. <https://www.doi.org/10.1007/s10551-007-9583-1>.

Campbell C. (2005) The Craft Consumer: Culture, Craft and Consumption in a Postmodern Society. *Journal of Consumer Culture*. Vol. 5. No. 1. P. 23—42.

Campin S., Barraket J., Luke B. (2013) Micro-Business Community Responsibility in Australia: Approaches, Motivations and Barriers. *Journal of Business Ethics*. Vol. 115. No. 3. P. 489—513. <https://www.doi.org/10.1007/s10551-012-1396-1>.

Clifford A., Dixon S. E. A. (2006) Green-Works: A Model for Combining Social and Ecological Entrepreneurship. In: Mair J., Robinson J., Hockerts K. (eds.) *Social Entrepreneurship*. London: Palgrave Macmillan. P. 214—234. https://www.doi.org/10.1057/9780230625655_14.

Davies B., Harre R. (1990) Positioning: The Discursive Production of Selves. *Journal for the Theory of Social Behaviour*. Vol. 20. No. 1. P. 43—63. <https://www.doi.org/10.1111/j.1468-5914.1990.tb00174.x>.

Donnellon A., Ollila S., Middleton K. (2014) Constructing Entrepreneurial Identity in Entrepreneurship Education. *The International Journal of Management Education*. Vol. 12. No. 3. P. 490—499. <https://www.doi.org/10.1016/j.ijme.2014.05.004>.

Harris L. C., Crane A. (2002) The Greening of Organizational Culture: Management Views on the Depth, Degree and Diffusion of Change. *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 15. No. 3. P. 214—234. <https://www.doi.org/10.1108/09534810210429273>.

Hermes J., Koch K., Bakhuisen N., Borghuis P. (2017) This is My Life: The Stories of Independent Workers in the Creative Industries in the Netherlands. *Javnost — The Public*. Vol. 24. No. 1. P. 87—101. <https://www.doi.org/10.1080/13183222.2017.1280892>.

Hoogendoorn B., Van der Zwan P., Thurik R. (2019) Sustainable Entrepreneurship: The Role of Perceived Barriers and Risk. *Journal of Business Ethics*. Vol. 157. No. 4. P. 1133—1154. <https://www.doi.org/10.1007/s10551-017-3646-8>.

Johnston J., Szabo M., Rodney A. (2011) Good Food, Good People: Understanding the Cultural Repertoire of Ethical Eating. *Journal of Consumer Culture*. Vol. 11. No. 3. P. 293—318. <https://www.doi.org/10.1177/1469540511417996>.

Kirkwood J., Walton S. (2014) How Green is Green? Ecopreneurs Balancing Environmental Concerns and Business Goals. *Australasian Journal of Environmental Management*. Vol. 21. No. 1. P. 37—45. <https://www.doi.org/10.1080/14486563.2014.880384>.

Leitch C., Harrison R. (2016) Identity, Identity Formation and Identity Work in Entrepreneurship: Conceptual Developments and Empirical Applications. *Entrepreneurship & Regional Development*. Vol. 28. No. 3—4. P. 177—190. <https://www.doi.org/10.1080/08985626.2016.1155740>.

Lewis K. (2016) Identity Capital: An Exploration in the Context of Youth Social Entrepreneurship. *Entrepreneurship & Regional Development*. Vol. 28. No. 3—4. P. 191—205. <https://www.doi.org/10.1080/08985626.2016.1155741>.

Lindeman M., Sirelius M. (2001) Food Choice Ideologies. The Modern Manifestations of Normative and Humanist Views of the World. *Appetite*. No. 37. P. 175—184. <https://www.doi.org/10.1006/appe.2001.0437>.

Luckman S., Thomas N. (eds.) (2018). *Craft Economies*. London, New York, N.Y.: Bloomsbury Publishing.

Marcketti S. B., Niehm L. S., Fuloria R. (2006) An Exploratory Study of Lifestyle Entrepreneurship and Its Relationship to Life Quality. *Family and Consumer Sciences Research Journal*. Vol. 34. No. 3. P. 241—259. <https://www.doi.org/10.1177/1077727X05283632>.

Meek W. R., Pacheco D. F., York J. G. (2010) The Impact of Social Norms on Entrepreneurial Action: Evidence from the Environmental Entrepreneurship Context. *Journal of Business Venturing*. Vol. 25. No. 5. P. 493—509. <https://www.doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.09.007>.

Parry S. (2012) Going Green: The Evolution of Micro-Business Environmental Practices. *Business Ethics: A European Review*. Vol. 21. No. 2. P. 220—237. <https://www.doi.org/10.1111/j.1467-8608.2011.01651.x>.

Perera C. R., Hewege C. R., Mai C. V. C. (2020) Theorising the Emerging Green Prosumer Culture and Profiling Green Prosumers in the Green Commodities Market. *Journal of Consumer Behaviour*. Vol. 19. No. 4. P. 295—313. <https://www.doi.org/10.1002/cb.1807>.

Pfeilstetter R. (2017) Startup communities: Notes on the Sociality of Tech-Entrepreneurs in Manchester. *Journal of Comparative Research in Anthropology and Sociology*. Vol. 8. No. 1. P. 1—15.

- Poliakov S. (2020) Careers and Lifestyles of Young Cultural Entrepreneurs in St. Petersburg. *Creative Industries Journal*. P. 1—14. <https://www.doi.org/10.1080/17510694.2020.1848267>.
- Quinn J. J. (1997) Personal Ethics and Business Ethics: The Ethical Attitudes of Owner/Managers of Small Business. *Journal of Business Ethics*. Vol. 16. No. 2. P. 119—127. <https://www.doi.org/10.1023/A:1017901032728>.
- Sandoval M. (2018) From Passionate Labour to Compassionate Work: Cultural Co-Ops, Do What You Love and Social Change. *European Journal of Cultural Studies*. Vol. 21. No. 2. P. 113—129. <https://www.doi.org/10.1177/1367549417719011>.
- Scott M. (2017) «Hipster Capitalism» in the Age of Austerity? Polanyi Meets Bourdieu's New Petite Bourgeoisie. *Cultural Sociology*. Vol. 11. No. 1. P. 60—76. <https://www.doi.org/10.1177/1749975516681226>.
- Wolf M., Ritz W., McQuitty S. (2020) Prosumers Who Home Brew: A Study of Motivations and Outcomes. *Journal of Marketing Theory and Practice*. Vol. 28. No. 4. P. 541—552. <https://www.doi.org/10.1080/10696679.2020.1801321>.
- Yair K., Schwarz M. (2011) Making Value: Craft in Changing Times. *Cultural Trends*. Vol. 20. No. 3—4. P. 309—316. <https://www.doi.org/10.1080/09548963.2011.589711>.
- Yitshaki R., Kropp F. (2016) Entrepreneurial Passions and Identities in Different Contexts: A Comparison Between High-Tech and Social Entrepreneurs. *Entrepreneurship & Regional Development*. Vol. 28. No. 3—4. P. 206—233.

DOI: [10.14515/monitoring.2021.3.1903](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1903)



А. А. Ожиганова

ТРУД ДОУЛЫ, ПУБЛИЧНЫЙ И ИНТИМНЫЙ: ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЗАБОТА, САМООРГАНИЗАЦИЯ И АКТИВИЗМ

Правильная ссылка на статью:

Ожиганова А. А. Труд доулы, публичный и интимный: профессиональная забота, самоорганизация и активизм // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 200—225. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1903>.

For citation:

Ozhiganova A. A. (2021) Doula's Work, Public and Intimate: Professional Care, Self-Organization and Activism. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 200–225. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1903>. (In Russ.)

ТРУД ДОУЛЫ, ПУБЛИЧНЫЙ И ИНТИМНЫЙ: ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЗАБОТА, САМООРГАНИЗАЦИЯ И АКТИВИЗМ

ОЖИГАНОВА Анна Александровна — кандидат исторических наук, старший научный сотрудник Центра медицинской антропологии, Институт этнологии и антропологии РАН, Москва, Россия
E-MAIL: anna-ozhiganova@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0002-2283-4925>

Аннотация. Доулы — это новая профессиональная группа, чьей задачей считается оказание физической, эмоциональной и информационной поддержки женщине в перинатальный период (перед, во время и после родов). В России доулы появились совсем недавно, около десяти лет назад, но они уже успели достичь узнаваемости как независимые перинатальные специалисты. Рассмотрение доул как новой «заботящейся» профессии помещает нас в центр актуальной дискуссии о способах концептуализации заботы и статусе профессиональных групп, предоставляющих услуги по эмоционально вовлеченному уходу, инициированную феминистскими исследователями, выступившими с критикой неовеберийского понимания профессии. В статье рассматриваются такие противоречивые особенности доульского профессионального проекта, как выраженные профессиональные самосознание и самоорганизация (обучение, сертификация, профессиональные объединения) при отсутствии официального статуса; апелляция к медицинскому знанию при отсутствии соответствующего образования; сочетание «интимной работы» и активистской деятельности. Исследование основано на полевых материалах, прежде всего

DOULA'S WORK, PUBLIC AND INTIMATE: PROFESSIONAL CARE, SELF-ORGANIZATION AND ACTIVISM

Anna A. OZHIGANOVA¹ — Cand. Sci. (Hist.), Senior Researcher at Center of Medical Anthropology
E-MAIL: anna-ozhiganova@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0002-2283-4925>

¹ Institute of Ethnology and Anthropology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

Abstract. Doulas are a new professional group whose task is to provide physical, emotional and informational support to women during the perinatal period (before, during and after childbirth). Doulas appeared in Russia quite recently, about 10 years ago, but they have already managed to achieve recognition as independent perinatal specialists. Treating doulas as a new caring profession places us at the very center of the current debate about the ways of conceptualizing care and the status of professional groups providing emotionally involved care, initiated by the feminist scholars who criticized the neo-Weberian understanding of profession. The article examines such contradictory features of a doula professional project as: pronounced professional identity and professional self-organization (training, certification, professional associations) in the absence of the official status; appeal to medical knowledge in the absence of medical education; a combination of intimate work and activism. The research is based on the field materials, primarily, on the in-depth interviews with the representatives of the Russian doula community.

углубленных интервью с представительницами российского доульского сообщества.

Ключевые слова: доулы, профессиональная забота, этика заботы, авторитетное знание, профессиональная самоорганизация, репродуктивная справедливость

Keywords: doulas, professional care, ethics of care, authoritative knowledge, professional self-organization, reproductive justice

Благодарность. Статья подготовлена в рамках гранта, предоставленного Министерством науки и высшего образования Российской Федерации (№ соглашения о предоставлении гранта: 075-15-2020-910).

Acknowledgments. The article was prepared within the framework of a grant provided by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation (Grant Agreement No. 075-15-2020-910).

Введение. Доула/помощница в родах: новая «заботящаяся» профессия в мире исчезающей заботы

Среди разных категорий работников, чьей задачей выступает профессиональная забота, доулы, поддерживающие женщин до, во время, и после родов, занимают особое положение. Они называют себя профессионалами, хотя для этой деятельности не требуется профессиональная подготовка. Они не считаются медицинскими специалистами, но работают в родильных отделениях больниц и апеллируют к доказательной медицине. Их деятельность не подлежит сертификации и не входит в официальный перечень профессий, однако доулы добровольно проходят сертификацию и настаивают на соблюдении разработанного ими этического кодекса и профессиональных границ. Доулы трудятся в крайне интимной сфере беременности и родов, но именно они внесли огромный вклад в публичную дискуссию о гуманизации родовспоможения и акушерском насилии, потребностях женщин и младенцев. Исследователи отмечают, что работе доул присущ глубокий внутренний конфликт: «Они здесь не для того, чтобы заботиться, но для того, чтобы продемонстрировать заботу; они определенно не являются „поставщиками“ заботы или услуг, эта роль возложена исключительно на врачей акушеров-гинекологов и акушерок. Доул нанимают как специалистов по родам, но им разрешается реализовывать этот опыт лишь в рамках своей поддерживающей заботы» [Norman, Rothman, 2007: 251].

О критическом значении эмоциональной поддержки во время родов еще в 1940-х годах писал известный английский врач, один из пионеров «естественного» подхода к родовспоможению Грантли Дик-Рид: «Худшее из проклятий, выпадающих на долю молодой женщины, у которой начались первые роды, это преступление насильственного одиночества» [Dick-Read, 1944: 155]. Участники доульского движения часто напоминают, что во все времена старшие и более опытные женщины поддерживали молодых матерей в родах и после рождения

ребенка. Однако специальный термин для обозначения помощницы в перинатальный период появился совсем недавно. В академический дискурс слово «доула» (от греческого *doule* — служанка, помощница) ввела американский антрополог Дана Рафаэль в работе, посвященной вкладу «материнской заботы о матери» (*mothering the mother*) в поддержку грудного вскармливания: «Мы используем термин „доула“ для обозначения людей, которые находятся рядом с матерью, взаимодействуют с ней и помогают ей в любое время в перинатальный период, включая беременность, роды и кормление грудью. Функция доулы варьируется в разных культурах от небольшой помощи здесь и там до комплексной поддержки, включающей купание, приготовление пищи, помощь в передвижении и кормление. Однако все, что делает доула, менее важно, чем ее присутствие. Само ее присутствие дает матери больше шансов оставаться спокойной и заботиться о своем ребенке. В таких регионах, как США, где молодые матери часто изолированы от своих родственников, помощь доулы имеет решающее значение, если мать хочет кормить грудью. Ее забота и уход могут спасти положение. Ее присутствие может спасти материнское молоко» [Raphael, 1973: 141].

Рафаэль заметила, что хотя доула — чаще всего взрослая опытная женщина, эту работу могут выполнять также молодые женщины, не имеющие своего опыта родов, и даже мужчины — главное, что имеет значение, — это готовность и способность оказывать поддержку [ibid.: 24].

Впервые слово «доула» для определения наемных работников, оказывающих женщине эмоциональную и физическую поддержку на протяжении родов и некоторое время после них, стали использовать американские педиатры Джон Кеннел и Маршалл Клаус [Klaus, Kennell, Klaus, 2002]. В 1970-е годы они изучали ситуацию Гватемалы и США и пришли к выводу, что присутствие доул увеличивает число благоприятных исходов для матерей и младенцев [Klaus et al., 1972]. С тех пор было проведено множество медицинских исследований «эффекта доулы», а в 2003 г. опубликован Кокрейновский обзор, подтверждающий, что непрерывная поддержка женщин снижает число экстренных операций кесарева сечения, использование медикаментозного обезболивания родов и оказывает позитивное влияние на удовлетворенность женщин своими родами [Hodnett et al., 2003].

В 1992 г. Дж. Кеннел и М. Клаус основали DONA International (ранее Doulas of North America), которая на данный момент является самой большой организацией, объединяющей более 12 000 доул из разных стран¹. С тех пор возникло множество доульских организаций. Наряду с DONA крупнейшими из них считаются Childbirth and Postpartum Professional Association (CAPP) и Childbirth International, которые предоставляют обучение и сертификацию доулам, ведущим курсов подготовки к родам и консультантам по грудному вскармливанию.

Практика партнерского, в том числе доульского, сопровождения получила широкое признание во всех развитых странах, что связано с трендом на гуманизацию родовспоможения и внимание к удовлетворенности женщин своими родами

¹ Первая национальная организация, занимающаяся обучением и сертификацией доул, — National Association of Childbirth Assistants, была основана в 1984 г. и распущена в 1994 г. Подробнее о DONA International см. URL: <https://www.dona.org/> (дата обращения: 17.05.2021).

[Devis-Floyd, 2001]. В рекомендациях Всемирной организации здравоохранения по реформированию акушерской помощи 2018 г. говорится о праве женщины на выбор сопровождающего: «Принятие подхода, ориентированного на женщину и основанного на правах человека, открывает возможности для реализации множества форм заботы, в которых заинтересованы женщины, таких как право выбора сопровождающего на протяжении всего периода родов, свободу передвижений во время схваток и свободу в выборе положений тела в родах»².

Возникло множество видов доульской поддержки: есть не только родовые и послеродовые доулы, то есть такие, кто сопровождает домашние и больничные роды, но также доулы, работающие в хосписах, доулы, поддерживающие женщин с онкологией или матерей-тинэйджеров, доулы, помогающие женщинам пережить перинатальную потерю, аборт и передачу своего ребенка на усыновление.

В русскоязычном пространстве первое упоминание о доулах (даулах) встречается в популярной книге для родителей «Девять месяцев и вся жизнь: роды нового тысячелетия»: доула — это «духовно близкий человек», который обеспечивает женщине материнскую заботу во время беременности, родов и в послеродовой период [Акин, Стрельцова, 1999: 84]. В начале 2000-х годов в российском неформальном перинатальном сообществе еще не было четкого понимания, кто такие доулы и в чем их отличие от акушерок [Ожиганова, 2019]. Непрофессиональные акушерки, которые вели курсы подготовки к родам и принимали домашние роды, могли называть себя и *духовными акушерками*, и *инструкторами по родам*, и *доулами*. Одну из моих собеседниц³ в 2006 г. окружающие воспринимали как домашнюю акушерку, однако она предпочитала называть себя доулой:

Мне очень нравится слово «доула» — помощница в родах. Это значит — быть рядом с женщиной, разделять ее переживания, помогать ей, подать в нужное время воды. [...] Я не акушерка, я не принимаю роды. Быть 16 часов с женщиной на родах — это не значит принять роды. Это значит все время быть с ней рядом. (Инт. 15)

Во второй половине 2000-х годов о доулах уже знали благодаря книгам известного французского акушера-гинеколога и популяризатора «естественного» подхода к родовспоможению Мишеля Одена, конференциям альтернативных перинатальных специалистов, которые проводил журнал «Домашний ребенок», и перинатальным сообществам в электронных социальных сетях. Первый обучающий семинар для доул состоялся весной 2011 г. В несколько измененном виде эта программа — семинар «Помощница в родах» — существует и в настоящее время.

Вторая обучающая программа — Институт перинатальной поддержки Doula Link⁴ (ИПП) — стартовала в интерактивном онлайн-формате осенью 2014 г. На данный момент состоялось уже пятнадцать потоков, всего прошло обучение около восьмисот человек (Инт. 2). Первая доульская организация в России — Ассоциация

² Making Childbirth a Positive Experience: New WHO Guideline on Intrapartum Care // World Health Organization. 2018. February 15. URL: <https://www.who.int/reproductivehealth/intrapartum-care/en/> (дата обращения: 19.05.2021).

³ Список информантов представлен в приложении.

⁴ Подробнее см. URL: <https://doula.link/pro> (дата обращения: 19.05.2021).

профессиональных доул (АПД) — была создана в 2015 г. и получила регистрацию в Минюсте как НКО в 2017 г. Сейчас АПД объединяет около ста членов.

За последние годы в России возникло несколько доульских объединений и обучающих программ: NatiDoula, Akusherstvo Club, ПроГВ, WomPro и другие. Точное число доул, работающих в России, неизвестно. На сайте «Доула.ру», представляющем собой сервис по поиску русскоязычных доул, размещено более 300 профилей доул из 120 городов России, причем почти треть из них работает в Москве и Московском регионе. Далеко не все доулы зарегистрированы на этом сайте, например, Новосибирск представлен всего шестью профилями, тогда как, по свидетельству моей собеседницы, в этом городе работает более 15 доул (Инт. 5). Тем не менее в целом информантки оценивают число активно работающих родовых доул в России примерно в 300 человек (Инт. 4).

Право женщины на партнерские роды прописано в Федеральном законе «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»: в соответствии со ст. 51 женщина может взять с собой на роды по полису ОМС отца ребенка или иного члена семьи⁵. Возможность присутствия на родах постороннего человека, в частности доулы, не оговаривается, что часто служит формальным поводом для отказа в таком сопровождении. Тем не менее, за исключением некоторых городов и регионов, где в принципе не практикуются партнерские роды, доулам удается оказывать поддержку своим клиенткам: где-то только в рамках контрактных родов, где-то — по ОМС. В основном доулы работают как независимые специалисты (самозанятые или индивидуальные предприниматели), но некоторые состоят в штате роддомов, например, на должности перинатального психолога. Независимые доулы могут по-разному организовывать свою работу — это зависит не только от их личных предпочтений и возможностей, но также от ситуации с доступностью партнерских родов в том или ином городе/регионе. Многие совмещают работу доулы с ведением курсов подготовки к родам, консультированием по грудному вскармливанию, разнообразными практиками по телесному и психологическому послеродовому восстановлению и т. д. Уровень заработка также сильно варьируется в зависимости от региона и опытности/востребованности конкретной доулы. По свидетельству моих собеседниц, опытных доул из разных регионов, контракт на сопровождение родов, в который также входит одна-две встречи до родов и одна встреча после них, может стоить от 10 до 35 тысяч рублей.

Число зарубежных исследований, посвященных различным аспектам доульской работы и доульского профессионального проекта, исчисляется сотнями [Norman, Rothman, 2007; Morton, Cliff, 2014; Castaneda, Johnson-Searcy, 2015; Hunter, Hurst, 2016]. Однако до сих пор не опубликовано ни одной работы о российских доулах, хотя они упоминаются в ряде статей, посвященных проблемам российской системы родовспоможения (см., например, [Темкина, 2016; Бороздина, 2014; Ожиганова, 2019, 2020]). Единственное эмпирическое исследование о российских доулах — это неопубликованная магистерская диссертация, посвященная анализу роли доул в усилении агентности женщин [Денисова, 2019].

⁵ Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

Теоретический подход и исследовательские задачи: работа доулы в контексте социологии «заботящихся профессий»

Работа доулы не соответствует классическому представлению о профессии: ее статус не определен, она не обладает легитимностью с точки зрения государства и, соответственно, инструментами для установления монополии на профессиональное знание и контроля над практикой [Freidson, 2001]. Ее можно отнести к «занятию» (occupation) или «профессиональной группе» — это род трудовой деятельности, который имеет рыночную стоимость и требует определенной подготовки, состоящей из совокупности знаний, практического опыта и трудовых навыков [Гадея, 2011; Мансуров, Юрченко, 2013: 9]. Однако и в этом случае доулы оказываются в крайне неопределенной зоне: какие знания, опыт и навыки требуются для данной работы, нужна ли какая-то специальная подготовка в принципе, — все эти вопросы остаются открытыми.

Рассмотрение работы доулы как новой «заботящейся» профессии помещает нас в центр актуальной дискуссии о способах концептуализации заботы и противоречиях, скрытых в представлениях о профессионализме и профессиональной заботе [Davies, 1995; England, 2005; Held, 2006; Бороздина, Здравомыслова, Темкина, 2019]. Согласно феминистской критике неовеберовской концепции профессионализма, «заботящиеся» профессии обладают собственными эксклюзивными компетенциями — эмоциональной вовлеченностью, эмпатией и персонализированным отношением, а также стратегиями профессионализации, опирающимися в большей степени на опыт, чем на формальное обучение.

Забота как вид деятельности прочно вошла в мир труда и профессиональных занятий, классическими примерами могут служить медсестры и акушерки. Получают признание новые профессии: в 2018 г. в России принят профессиональный стандарт работы сиделки/помощника по уходу⁶. Тем не менее сохраняется представление, что «компетентность» (профессионализм) и «забота» — это противоположные понятия: компетентность приобретается в процессе систематического формального обучения и относится к сфере общественной жизни, а забота воспринимается как «естественное» качество и связывается со сферой частной жизни. Профессиональная забота остается преимущественно женской работой и представляет особый сегмент рынка труда, который характеризуется прекарностью, относительно низкой престижностью и невысокой оплатой труда [Davies, 1995; Бороздина, 2016; Темкина, 2019].

Кризис заботы, которым характеризуется современный неолиберальный мир, особенно ярко проявляется в сфере родовспоможения и материнства, что способствует широкой коммерциализации этой сферы медицинской помощи [Темкина, 2014, 2016; Бороздина, Здравомыслова, Темкина, 2019; Temkina, 2020]. Увеличение запроса на заботу связано также с трансформацией представлений о родительстве и распространением принципа интенсивного материнства — идеологии воспитания детей, которая утверждает в качестве предпочтительных детоцентричные, трудоемкие, эмоционально и финансово затратные методы воспитания [Hays, 1998]. Идеология интенсивного материнства побуждает матерей

⁶ Профессиональный стандарт: сиделка (помощник по уходу). Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «30» июля 2018 г. № 507н.

не только вкладывать много сил и времени в воспитание детей, но и правильно заботиться о себе, что позиционируется как составляющая заботы о ребенке [Сивак, 2019: 197]. Эту нишу занимают новые категории «заботящихся» профессий и занятий: няни и бебиситтеры⁷, инструкторы по подготовке к родам и женской йоге, консультанты по грудному вскармливанию и слингоношению, а также доулы, в частности послеродовые доулы, предлагающие женщинам всевозможные практики психологического и физического восстановления, а также помощь в уходе за ребенком и разного рода бытовые услуги.

Традиционно функцию заботы в родовспоможении выполняла акушерка, и в этом качестве ее труд противопоставлялся профессиональной роли врача, решавшего исключительно медицинские задачи [Jordan, 1993; Бороздина, 2016]. С ростом влияния и авторитетности акушерок связывают процесс гуманизации родовспоможения, отказ от избыточной медикализации и развитие акушерской модели ухода, когда акушерки ведут неосложненные физиологические роды самостоятельно, практически без участия врача. Однако, как отмечает Е. Бороздина, у этого процесса есть оборотная сторона: «Развитие профессионального проекта с опорой на индивидуальный подход и преемственность заботы, способствующее автономии и росту дохода для акушерок как группы, на уровне повседневной работы означает сверхнагрузки и стресс для отдельных специалистов» [Бороздина, 2016: 489].

Можно предположить, что акушерки, реализующие себя в этой профессиональной модели, «теряют» заботу как свою основную компетенцию, а на роль главных «поставщиков» заботы в родах начинают претендовать доулы.

Какие инструменты используют доулы для легитимизации своей деятельности? Как они обозначают отличие от других видов занятости и доказывают право на экспертное знание и рыночную нишу в своем поле? В чем состоит «идеология» доульского профессионального проекта, какие ценности наполняют смыслом их работу? Я рассмотрю, что представляет собой доульский вариант «авторитетного» знания⁸: чему учат на курсах подготовки, какие компетенции и навыки считаются приоритетными и для чего доулы проходят сертификацию. Я также покажу, какие существуют способы вхождения в профессию, и проанализирую функции профессиональных доульских объединений. Кроме того, я затрону темы присутствия доул в публичном пространстве и совмещения «интимной работы» [Zelizer, 2010] с активистской деятельностью.

Вопросы организации доульской работы и совмещения ее с другими формами занятости, а также размера и структуры заработка доул являются большой и многоаспектной темой, заслуживающей отдельного рассмотрения, а потому останутся за скобками данной статьи.

⁷ Несмотря на то, что основная функция няни и бебиситтера — присмотр и уход за ребенком — совпадает, их роли различаются. Бебиситтер в отличие от няни «не располагает жестким набором воспитательных стратегий и убеждений» [Сивак, 2019: 202] и обычно привлекается для краткосрочных задач.

⁸ «Авторитетное знание» — представления, которые создаются и транслируются посредством коллективного взаимодействия, «знание, которое в данном сообществе считается законным, последовательным, официальным, достойным обсуждения и подходящим для оправдания конкретных действий людей, занятых выполнением поставленных задач» [Jordan, 1993: 154].

Описание эмпирических источников

Исследование основано на широком круге источников. Интернет-источники включают материалы сайтов доульских организаций, профильных групп в социальных сетях и личных блогов наиболее активно пишущих доул. Также я опираюсь на разнообразные полевые материалы, собранные преимущественно в период с 2017 по январь 2021 г. Эти материалы состоят из записей мероприятий, проводимых доульскими организациями (конференции, вебинары, встречи с беременными, неформальные встречи), в которых я принимала участие в качестве слушателя или гостя, а также более сорока углубленных интервью с доулами, домашними акушерками, перинатальными психологами и женщинами, имевшими опыт доульского сопровождения родов. Центральное место среди эмпирических источников занимают 15 углубленных интервью с представительницами российского доульского движения из Москвы и других регионов, записанные (в основном удаленно) в 2020 — начале 2021 г. Все мои собеседницы — это активно работающие доулы, члены АПД, некоторые занимаются также обучением доул или ведут собственный доульский проект.

В интервью акцент был сделан на профессиональном становлении в качестве доулы, а также трудностях и успехах в сопровождении родов. Интервью проходили в свободной форме, продолжительностью от одного до двух часов и содержали следующие вопросы:

- когда и в связи с чем решили стать доулами?
- какое обучение прошли и как его оцениваете?
- какими знаниями и навыками должна обладать доула?
- удастся ли применить полученные знания в своей работе?
- каковы критерии успешной или неуспешной работы доулы по сопровождению родов?
- как оцениваете деятельность профессиональной ассоциации?
- о каких акциях, проводимых доулами, знаете и занимаетесь ли какой-либо формой активизма?

С целью соблюдения анонимности все имена моих собеседниц изменены.

Путь доулы: обучение и сертификация

Идея специального доульского образования является постоянным предметом для дискуссий. Например, М. Оден (несмотря на то, что он сам ведет авторский курс для доул) ставит под сомнение его необходимость: «Если главным будет ее профессиональное образование, а не то, как она себя ведет и что она за личность, то само явление доул станет упущенной возможностью (для возрождения естественных/немедицинизированных родов)» [Оден, 2018: 126].

Действительно, доулы не считаются медицинскими специалистами, не дают рекомендаций и не оспаривают медицинские решения. Нужно ли им какое-то специальное знание, например о физиологии и патологии родов, если они не могут им воспользоваться?

Практически для всех моих собеседниц — практикующих доул обучение на доульских курсах стало способом вхождения в профессию. Исключение составляют родоначальницы российского доульского движения, которые не проходили обучения, потому что сами создавали первые обучающие программы.

Российских доул отличает высокий образовательный уровень. Одна из ведущих курсов подготовки замечает:

Мы, конечно, везде пишем, что для работы доулы не нужно иметь высшее образование, но редкая доула не имеет два, а то и три университетских диплома. (Инт. 3)

Среди доул можно встретить бывших менеджеров, юристов, педагогов, переводчиков, специалистов по международным отношениям и даже врачей. Примерно треть московских доул имеет высшее психологическое образование⁹.

Обычно доулы не ограничиваются прохождением одной программы, но обучаются на разных курсах, постоянно приобретая новые знания и навыки. Татьяна, которая кроме высшего педагогического образования получила диплом медсестры в США (RN — registered nurse), окончила доульские курсы М. Одена и магистратуру по психологии, говорит: «Быть доулой — значит постоянно учиться» (Инт. 3). Анализ профилей на сайте «Доула.ру» показывает, что в доульском багаже часто присутствует целый набор российских и международных курсов, мастер-классов и семинаров, в том числе базовые программы Childbirth International и DONA.

Доулы приходят в профессию вследствие призвания, часто резко изменив профессиональную траекторию. Кто-то становится доулой благодаря собственному положительному опыту материнства и желанию делиться им с другими женщинами. Одна из моих собеседниц признается, что решила стать доулой через час после своих вдохновляющих родов с домашней акушеркой и мужем (Инт. 10). Кого-то, наоборот, к новой профессии привел неоднозначный или негативный опыт родов и потребность в его переосмыслении:

Тогда начался как раз первый курс у Даши Стрельцовой, и я на него пошла с мыслью даже не столько чтобы стать доулой, а скорее разобраться, что со мной, для чего это все мне нужно. (Инт. 2)

Ирина — врач-рентгенолог, во время второй беременности открыла для себя перинатальную сферу как новый увлекательный мир и решила стать доулой, отказавшись от защиты диссертации и дальнейшей карьеры в медицине:

В медицине такого воодушевления, вдохновения, работоспособности у меня никогда не было, хотя мне всегда хотелось стать врачом. (Инт. 5)

Таким образом, доульские курсы востребованы среди людей с самым разным образовательным и профессиональным бэкграундом.

Обучающие программы различны по продолжительности. Например, семинар «Помощница в родах» проходит в виде очного трехдневного интенсива. Как замечает ведущая курса, за три дня нельзя стать доулой:

⁹ Подробнее см. URL: <https://doula.ru/> (дата обращения: 19.05.2021).

Это не вопрос дней, это дело всей жизни, но можно получить знания, основу, базис, на который ляжет личный и профессиональный опыт, изучить теорию и практику в сжатом виде. (Инт. 1)

Эта программа проводится также в виде выездных семинаров в города России и ближнего зарубежья и становится для многих первой ступенью на пути к профессии. Слушательницы высоко оценивают этот курс: «Очень мощно, очень полезно. Могу сказать, что в работе доулы я очень активно использую все, что там получила» (Инт. 11).

Институт перинатальной поддержки Doula Link проводит обучение в интерактивном онлайн-формате по трем основным программам: «Профессиональная доула» (4 месяца), «Послеродовая доула» (3 месяца) и «Ведущая курсы по подготовке к родам» (12 недель). На практике полное прохождение программы «Профессиональная доула», включающее выполнение письменных работ (обзор литературы по беременности и родам) и практических заданий, а также сопровождение в роддоме с последующей супервизией, занимает целый год. Программа направлена в первую очередь на развитие навыков коммуникации и безоценочной поддержки, на работу с собственным травмирующим опытом и эмоциональными триггерами. Обучение также дает знания, необходимые для оказания женщинам информационной поддержки (физиология и патология беременности, родов, послеродового периода и лактации), и знакомит с телесными практиками, которые могут помочь более комфортно прожить свои роды. Кроме того, слушательницы изучают организационную сторону работы доулы: методы привлечения клиентов, виды договоренностей об условиях работы с врачами и роддомами, способы выстраивания работы на разных уровнях.

Программа курса «Профессиональная доула» от Akusherstvo Club рассчитана на 4,5 месяца и объединяет обучение на родовую и послеродовую доулу, ведущую курса по подготовке к родам и консультанта по грудному вскармливанию. Она включает знакомство с доказательной базой эффективности доульской поддержки и правовыми основами работы доулы, физиологией беременности и родов, а также послеродового периода. Особое внимание уделяется изучению «доульской позиции» (эмоциональная поддержка, эмпатия, сочувствие, безоценочная поддержка) и таким непростым аспектом работы доулы, как помощь женщинам с послеродовой депрессией и в ситуации перинатальной потери.

Практически все мои собеседницы утверждают, что самым сложным для них оказалось освоить важнейший для доульской практики принцип «безоценочного подхода»: поддерживать женщину вне зависимости от того, какие выборы она делает, в частности, соглашается или не соглашается на медицинские вмешательства. Анна, бывший врач, признается, что ей было очень трудно перестроить свое отношение к клиенткам с медицинского на партнерское:

Надо уметь воспринять человека именно таким, какой он есть. Это, наверно, самое тяжелое, и не все люди это могут — именно выслушать, правильно воспринять и позволить человеку быть самим собой, не пытаясь его исправить. Это очень тяжело. Но этому можно научиться. Как раз этому я научалась на курсах, до этого я это не умела совсем. (Инт. 6)

Для отработки этого навыка будущие доулы выполняют специальные практические задания, работая в парах: одна задает вопросы, а вторая отвечает на них с «доульской позиции». Куратор группы, оценивающая выполнение этих заданий, приводит такой пример вопроса:

«Доктор сказал, что мне нужно сдать глюкозотолерантный тест, а я не знаю, надо его сдавать или нет. Я читала, что это не очень полезно, что ты думаешь?» Доула не может ответить: «Я думаю, что тебе надо сделать так-то». Она не должна высказывать своего мнения. Она может быть сторонницей или противницей таких тестов, у нее может быть свой опыт, а может не быть. Она должна ответить, как доула, то есть предоставить информацию о том, что есть такие-то данные доказательной медицины и есть опыт женщин, которым они делятся, что бывает так-то и так-то. (Инт. 8)

Ольга, ведущая обучающей программы, считает, что профессионализм доулы состоит в том, чтобы уметь помочь разным женщинам с отличающимися запросами и мировоззрением. По ее наблюдениям, российским доулам особенно трудно усвоить идею уважения к личному выбору других людей и реализовывать ее на практике:

В нашей культуре люди не имеют опыта заботящихся отношений, этому надо специально учиться. (Инт. 2)

Другой базовый аспект подготовки заключается в рефлексии собственного опыта родов, и даже шире — всего жизненного опыта:

Важно видеть, как наши ценности и опыт влияют на то, что мы слышим, и на то, как мы представляем информацию. (Инт. 2)

Этой составляющей подготовки придается такое большое значение, что порой доулы воспринимают свое обучение как вариант психотерапии. Спикер одной из доульских конференций и ведущая курсов подготовки в Литве рассказывает, что они ввели практику психологического сопровождения студенток на протяжении всего обучения и даже рекомендуют им пройти личную психотерапию:

Все эти практики и знания поднимают очень много личного материала, который нужно прорабатывать. У нас даже была дискуссия: является ли наше обучение терапевтической группой или не является?¹⁰

В этом контексте становится понятно, почему многие доулы признаются, что в профессию их привело стремление к личностному росту и что работа доулы стала своего рода «путем к себе» (Инт. 5). Часто получается так, что женщины приходят на курсы «для себя», и только со временем, почувствовав больше уверенности,

¹⁰ Круглый стол «Доула и другие помогающие профессии: быть или знать?» // 10-я конференция Doula Link «Роды и материнство: знать или быть». 22—24 января 2021 (онлайн).

начинают помогать другим — сначала близким знакомым, потом — более широкому кругу клиенток.

Нередко можно встретить такую формулу легитимации профессии доулы: «это сиделка, которая специализируется на родах и послеродовом периоде»¹¹. Апелляция к работе сиделки призвана сообщить, что доулы не оспаривают экспертное знание врачей, а выполняют скромную задачу ухода за женщинами в рамках врачебных решений и предписаний. Однако у сиделок нет такой развитой «идеологии» профессии или «мифа об особом знании» [Романов, Ярская-Смирнова, 2011], которым пронизано профессиональное самосознание доул:

Для меня очень важна философия доульства. Это внимание к своей позиции, позиции свидетеля, во что я вмешиваюсь, во что я не вмешиваюсь, на что я могу повлиять, на что нет. Это осознание и границ профессии, и своих собственных границ. Это понимание того, с чем я могу столкнуться. Это огромный пласт не про навыки, а именно про мировоззрение. (Инт. 4)

Не требуется от сиделок и глубокая рефлексия своего жизненного опыта, которая так важна для доул, и отработка профессиональной позиции по отношению к клиентам. В этом плане доул скорее можно сравнить с психотерапевтами, чья профессиональная подготовка включает умение дистанцироваться как от собственных ценностей и предпочтений, так и от личности клиента.

Зачастую работа доулы становится полем применения навыков и знаний, приобретенных в рамках другого профессионального образования. Например, бывшие врачи проводят для своих коллег вебинары по доказательной медицине, педагоги занимаются образовательными проектами и т. д. Большинство моих собеседниц идентифицируют себя именно как профессиональных доул, однако бывают исключения, когда формируется множественная профессиональная идентичность. Например, доула-юрист может проводить юридические консультации по правам пациента и правам женщин во время беременности и родов, но в период сопровождения родов она придерживается границ компетентности доулы и уже не дает никаких рекомендаций (Инт. 13). В другом случае доула-психолог занимается проектами, лежащими в области психологии, совмещая их с работой доулы:

Если честно, я думаю, что я осталась клиническим психологом. В то же время у меня есть очень скептическое отношение к большей части психологического сообщества. Но я понимаю, что, скажем, я доула, потому что так мне проще реализовывать свои психологические какие-то штуки, не в смысле кого-то лечить и проводить терапию, а создавать пространство, которое обеспечивает холдинг¹². (Инт. 14)

¹¹ Доулы (сиделки в родах) // Akusherstvo Club. URL: <http://www.akusherstvo.club/doulas> (дата обращения: 19.05.2021).

¹² Холдинг (англ. holding — поддержка) — в психотерапии безусловное принятие, поддержка и эмоциональная забота. Изначально метод, разработанный американским психиатром Мартой Уэлч для помощи детям с аутизмом и их родителям в установлении контакта между родителями и ребенком. Метод холдинг-терапии основывается на инстинктивном желании матери обнять, прижать к себе ребенка, успокоить, «привести в чувство». Подробнее см.: Холдинг-терапия // PsyMedClinics. URL: <https://psyweb.global/database/knowledge/article-98-holding-terapiya> (дата обращения: 19.05.2021).

В целом доульское обучение, вне зависимости от его продолжительности, реализует в первую очередь функцию формирования профессионального самосознания и транслирует базовые ценности, составляющие «идеологию» профессии, среди которых центральное место занимает забота. Забота о женщине — главная задача доулы — интерпретируется как особые отношения, подразумевающие понимание, принятие и доверие, но также признающие взаимную автономию, что сближает «идеологию» доул с идеями феминистского направления, известного как «этика заботы» [Held, 2006; Tronto, 1993; Бороздина, 2015].

Остается открытым вопрос, возможна ли такая забота, которую имеют в виду доулы в качестве идеала, в условиях медицинского учреждения. Как соотносятся экспертное знание и ценности доул с медицинским знанием врачей?

С одной стороны, доулы постоянно апеллируют к данным доказательной медицины, используя научные исследования для легитимизации своей профессии, так что они формально поддерживают гегемонию медицинского знания. Однако на самом деле все несколько сложнее, ведь зачастую врачи, следуя неким бытованиям, принятым в медицинской среде, выполняют привычные процедуры, не соответствующие ни данным медицинских исследований, ни стандартам практики [Радзинский, 2011]. В этих случаях доулы становятся нежелательными свидетелями неправомочных действий врачей.

С другой стороны, оказывая поддержку женщинам, доулы повышают их субъектность и таким образом выступают как контрагенты медицинских специалистов, чье авторитетное знание основано на отношении к пациенту как к объекту, делегитимизации и вытеснению других форм знания — телесного знания женщин и опытного знания немедицинских помощников [Davis-Floyd, Sargent, 1997; Hunter, Hurst, 2016; Денисова, 2019]. Тот факт, что медицинская система все еще воспринимает доул как чужаков, нашел подтверждение во время пандемии COVID-19, когда во многих странах доулам был закрыт доступ в больницы, произошло их «отсечение» от медицинского персонала [Johnson-Searcy, Castaneda, 2021].

Несмотря на то, что ни в одной стране мира работа доулы не подлежит сертификации, с каждым годом все больше доул становятся обладателями сертификатов, которые выдаются профессиональными организациями после прохождения обязательных заданий. Сертификат не подтверждает квалификацию и не считается документом, по которому разрешают или не разрешают сопровождение в роддоме, осуществляемое на правах партнера. Однако исследования доульских сообществ показывают, что наличие сертификата повышает у доул чувство профессионализма; также они уверены, что это способствует росту их легитимности в глазах врачей [Norman, Rothman, 2007: 256; Henley, 2015: 260]. В то же время часть доул, называемых «радикальными», выступает против прохождения обязательного обучения и сертификации [Carathers, 2019]. Из двух путей вхождения в профессию — практический опыт / ученичество и формальное обучение / сертификация — «радикальные» доулы выбирают первый. Отказ от сертификации выражает их политическую позицию. Доулы опасаются, что сертификация может привести к их поглощению медицинской системой и установлению внешнего регулирования, а потому призывают максимально от нее дистанцироваться [Norman, Rothman, 2007: 257].

Взаимоотношения российских доул с врачами строятся преимущественно на неформальных началах, и в этой ситуации сертификат имеет лишь символическое значение. Есть доулы, которые не проходили обучение на специальных курсах и не обладают доульскими сертификатами, но вполне успешно работают на сопровождении женщин в роддомах. В целом можно сказать, что экспертное знание доул может восприниматься медицинской системой как «альтернативное», но также и как «дополнительное знание» (*contributory expertise*), не препятствующее реализации медицинских задач. Бриджит Джордан отмечала, что знание обычно образует иерархические структуры за счет обесценивания одних систем знаний и придания веса другим [Jordan, 1997]. Однако поскольку «знание — это не субстанция, которой обладают люди, а состояние, достигаемое совместно в рамках сообщества практикующих», возможны иные — горизонтальные формы распределения знания, когда в результате взаимного согласования различных подходов «возникает единая авторитетная структура знания» [ibid.: 73]. Таким образом, производство и использование знаний могут стать общими для всех участников родов — врача, акушерки, женщины и сопровождающих ее близких. В этом случае доулы как своего рода посредники между разными мирами и формами знания — медицинским и повседневным — могут внести решающий вклад в этот процесс.

Профессиональное сообщество: этические стандарты, границы профессии и активизм

Ассоциация профессиональных доул России (АПД) была создана в 2015 г. по аналогии с крупнейшими международными доульскими организациями, такими как DONA и CAPPA. Вступление в Ассоциацию возможно при наличии сертификата обучающих программ, входящих в Европейскую сеть доул (из русскоязычных — ИПП и *Akusherstvo club*), а также обучающего семинара «Помощница в родах». Кроме того, членом АПД можно стать, не обладая сертификатом, при условии стажа работы не менее двух лет и опыта сопровождения не менее пятнадцати родов, наличия письменной рекомендации двух доул — членов АПД и прохождения интервью-собеседования с одной из учредителей АПД.

Работа АПД ведется по многим направлениям: поддержка коллег (обмен опытом, супервизии); просветительская деятельность; сотрудничество с медицинскими учреждениями и специалистами. Активисты Ассоциации проводят масштабные конференции, занимаются продвижением профессии, участвуют в волонтерских проектах. У АПД есть свой символ, который служит знаком отличия, когда доулы — члены Ассоциации сопровождают женщин в роддомах.

На данный момент доулы как профессиональная группа остаются невидимыми для государства. Для легитимации своего статуса и облегчения взаимодействия с роддомами АПД уже несколько лет ведет работу по продвижению поправки к Закону «Об охране здоровья» (ст. 51 ФЗ 323), позволяющей женщине брать на роды не только родственника, но любого человека по своему усмотрению. Для достижения этой цели доулы, состоящие в АПД, участвуют в публичных мероприятиях Минздрава РФ, направляют запросы в профильные комитеты Государственной Думы, подписывают петиции и даже записывают видеообращения к президенту

(Инт. 7). Дальнейшими шагами по легитимации и упрочению статуса доул должны стать, по их мнению, разработка профессионального стандарта и официальная регистрация профессии.

Важнейшим направлением деятельности АПД считаются меры, направленные на «закрытие» профессии (occupational closure) — это, во-первых, «отсечение недобросовестных специалистов, называющих себя доулами, но не соблюдающими границы компетенции»¹³, во-вторых, разграничение функций доулы и акушерки, доулы и перинатального психолога. С этой целью разработаны два основополагающих документа: «Этический кодекс» и «Стандарты практики родовой доулы». В «Этическом кодексе»¹⁴ прописаны стандарты поведения (работа в границах компетенций, постоянное повышение квалификации и уровня образования); отношения с клиентами (конфиденциальность и ответственность) и профессиональные отношения (взаимоуважение и умение работать в команде).

Предлагаемые АПД границы профессии позволяют определить доульскую экспертизу как дополнительную, а не альтернативную по отношению к медицинскому знанию: доула не должна давать медицинских советов, осуществлять медицинские процедуры или манипуляции, ставить диагнозы и назначать лечение; доула дает информацию о том, где можно получить медицинскую рекомендацию, и должна напоминать о необходимости посоветоваться со своим лечащим врачом, прежде чем что-либо применять. «Стандарты практики»¹⁵ определяют ядро профессии — «помощь в родах и послеродовом периоде», а также занятия, расцениваемые как дополнение к работе доулы, но не входящие в ее компетенцию, например: ароматерапия, подготовка к родам, массаж, инкапсуляция плаценты и пр.

Сформулированное в «Стандартах практики» разграничение профессиональных задач акушерки и доулы: акушерка занимается медицинскими вопросами, сохранением здоровья матери и ребенка, а доула — заботой о женщине, — уже утвердилось в представлениях доул:

Первое и самое главное для доулы — это эмпатия. Я думаю, если бы акушерки с каждой роженицей входили бы в близкий контакт, воспринимали бы все ее чувства, они бы просто выгорели, это эмоционально просто невозможно. (Инт. 6)

Ситуация с перинатальными психологами сложнее: некоторые из них состоят в штате роддомов и выполняют функции доул, а некоторые работают как независимые доулы. «Стандарты практики» определяют, кто может называть себя доулой, следующим образом: никакие другие специалисты не вправе называть себя доулами во время предоставления услуг, выходящих за рамки компетенции доулы, однако они могут называть себя доулами, если ограничат свои услуги в соответствии с компетенцией доулы, — в этом случае они должны четко обозначить,

¹³ Цели АПД // Ассоциация Профессиональных Доул России. URL: <https://doularussia.ru/about> (дата обращения: 19.05.2021).

¹⁴ Этический Кодекс родовой доулы // Ассоциация Профессиональных Доул России. URL: <https://doularussia.ru/ethic> (дата обращения: 19.05.2021).

¹⁵ Сфера деятельности и компетенция родовой доулы. Стандарты практики // Ассоциация Профессиональных Доул России. URL: <https://doularussia.ru/sphere> (дата обращения: 19.05.2021).

что это две различные роли. Мои собеседницы считают, что доулы отличаются от перинатальных психологов подходом к поддержке женщины:

У перинатальных психологов все равно есть такая тема, что женщину нужно сначала полечить, ментально, скажем так, ее обязательно нужно настроить, подготовить к родам. [...] Доула прежде всего вдохновляет женщину, помогает ей укрепить уверенность в себе. Не учить, а давать поддержку, что она может все сделать сама, что ее тело все сделает, как надо: дышать, поворачиваться, тужиться — без руководства. (Инт. 9)

У Ассоциации нет никаких инструментов воздействия на доул, а также акушеров и психологов, называющих себя доулами, но не состоящими в АПД, которые не соблюдают этический кодекс и границы профессии, создают негативный образ и тем самым наносят ущерб работе доул:

Они используют слово «доула», оно становится популярным, им можно привлекать клиентов. Поскольку профессии нет, профстандартов нет, единственное, чем может заниматься Ассоциация, — это просвещение беременных, чтобы они понимали, чем доула отличается от домашней акушерки. (Инт. 9)

Одна из моих собеседниц, всячески поддерживая деятельность АПД, тем не менее считает, что пока сделано очень мало:

Нет выхода на широкую общественность, мы как будто варимся в собственном соку, и все те же самые люди приходят на конференции, нет движения по расширению. (Инт. 4)

В АПД есть и своя история успеха, когда членство в Ассоциации помогало доулам наладить взаимоотношения с руководством роддомов. Например, официальное письмо, в котором были прописаны границы профессии доулы со ссылками на медицинские исследования, открыло доулам, состоящим в АПД, доступ в роддом в одном из российских регионов:

Когда это письмо пришло, главврач сказала: теперь я понимаю, что вы не просто так, что все серьезно, что у вас есть Ассоциация. [...] Без этого письма у нас бы, скорее всего, не получилось ничего. Это нам очень помогло. (Инт. 6)

Таким образом, АПД, как и многие профессиональные организации, решает задачи, направленные на то, чтобы «делать и переделывать профессионалов» [Noordegraaf, 2011: 469]. Однако в отличие от других профессий, опирающихся на государственные институты, для российских доул, не имеющих официального статуса, организация оказывается единственной контролирующей инстанцией, которая регулирует критерии членства и барьеры входа, а также занимается легитимизацией профессионального пространства.

Недавние зарубежные исследования предлагают рассматривать доул как потенциальных «агентов социальных изменений», показывая, что сама логика их

работы находится в тесной связи с идеями «репродуктивной справедливости» [Morton, Clift, 2014; Basile, 2015]. Следование принципу «безоценочной поддержки» делает доул чувствительными к разнообразным проявлениям неравенства в сфере материнства — социальным, экономическим, расовым и т. д., а также к проблемам гендерного неравноправия, что вдохновляет их на выступления по широкому кругу злободневных вопросов: от демедиализации и гуманизации акушерской практики до сексуальной автономии и гендерной свободы [Basile, 2015; Carathers, 2019: 4]. «Радикальные» доулы в принципе позиционируют свою деятельность как активизм, что отличает их от остальных (mainstream doulas) [Carathers, 2019].

Одной из ярких акций стал международный флешмоб против акушерской агрессии, инициированный в 2011 г. испанской доулой Иезузой Рикой, приведший к созданию глобального общественного движения¹⁶. Во многих странах мира его активисты, многие из которых — доулы, проводят различные акции: например, 25 ноября, во Всемирный день борьбы с насилием в отношении женщин, они приносят розы к дверям больниц, где имело место акушерское насилие, и делают соответствующие публикации в электронных социальных сетях. Под влиянием этого движения российские доулы Ю. Горячева и М. Ушанкова в 2016 г. создали в социальной сети «ВКонтакте» группу «Насилие в родах», где женщины, пережившие опыт акушерского насилия, могли поделиться своими историями.

Многие российские доулы, будучи популярными блогерами, считают для себя необходимым занимать активную позицию в дискуссиях на острые темы, связанные с правами женщин, таких как послеродовая депрессия, абьюз и харассмент, закон о домашнем насилии, нетрадиционная сексуальная ориентация и трансгендерные люди и т. п. Свои публикации на эти темы они воспринимают как часть работы по информационной поддержке женщин:

Я веду блог в Instagram и своим собственным примером пытаюсь показать женщинам, что можно многое сделать со своей жизнью и изменить ее к лучшему. Для меня это было частью моей работы — рассказывать, кто такие доулы. Сейчас тема, которая меня интересует, — это трансгендерные люди и люди с неопределенной гендерной принадлежностью. Я себя позиционирую как специалиста ЛГБТ-friendly. И я даже, поскольку было много свободного времени, стала искать подборку научных исследований на тему трансгендерности, на тему нейропсихических отличий гомосексуальных людей, чтобы давать эту подборку нашим студенткам, будущим доулам, чтобы у них формировалось здоровое отношение к таким людям. Мы ведь говорим, что поддерживаем всех, рано или поздно можно столкнуться с такими парами. (Инт. 9)

Конечно, далеко не все доулы имеют четкую позицию по разным вопросам «репродуктивной справедливости», но очевидно, что работа по поддержке женщин ставит перед ними эти вопросы. Многие доулы, особенно из регионов, не считают себя феминистками, но возмущаются пассивностью женщин и говорят о необходимости создания женского общественного движения:

¹⁶ The Roses Revolution: A Global Movement Against Obstetric Violence // The Roses Revolution. URL: <https://jesusaricoy.wixsite.com/rosesrevolution> (дата обращения: 19.05.2021).

Я не могу назвать себя феминисткой. Но то, что у нас права женщин очень ущемлены, это да... Но женщине после родов уже ничего не надо. А то, что в этот роддом, к этому врачу попадет ее дочь, ее внучка, потому что есть врачи, которые уже три поколения детей приняли, — этого понимания нет. И то, что может прийти ее родственница, ее сестра — об этом никто не думает. (Инт. 7)

Сами доулы замечают, что эта работа оказала сильное влияние на их мировоззрение. Ирина рассказывает, как пять лет назад она услышала от ведущей курсов подготовки:

«Если вы хотите, чтобы женщина имела право в родах выбирать себе поддержку, выбирать себе, чем обезболиться, обезболиться или нет, где рожать, с кем рожать, — поздравляю вас, вы феминистка». Я тогда подумала — что?! А сейчас я все больше с этим согласна, это феминизм, чем больше я работаю в этой сфере, тем больше у меня с этим согласия. (Инт. 5)

У доул ярко выражено ощущение своей миссии. Они любят говорить, что эта работа может быть «очень простой», что они фактически выполняют функции сиделки, а само слово «доула» переводится как «служанка», однако они верят, что их работа делает мир лучше, и эта убежденность — неотъемлемая часть их профессии. Одна из самых популярных и востребованных доул в своем блоге в Instagram с 15 000 подписчиками опубликовала практически программный текст с заголовком «Меняя роды — меняем мир»¹⁷:

Я убеждена, что роды оказывают огромное влияние на все последующее материнство женщины, на ее жизнь. Чтобы наше общество стало более здоровым, нам нужно, чтобы были здоровыми, принимающими, любящими — родители будущих поколений, мама и папа. А чтобы они были здоровыми и любящими — важно, чтобы они получили позитивный опыт родов. Изменим систему родовспоможения, сделаем ее человечной, теплой, бережной — и мы изменим весь мир.

Доулам удается сочетать работу в крайне интимной сфере с публичной активностью, демонстрируя таким образом, что забота, реализуемая в приватной сфере, может быть важной формой гражданского участия [Бороздина, 2015: 85].

Заключение. Доульский профессиональный проект: противоречия и перспективы

Доульский профессиональный проект поднимает большое количество вопросов, связанных с пониманием заботы и «заботящихся» отношений, а также с переосмыслением критериев, определяющих понятие «профессия». Как и представители других «заботящихся» профессий, доулы балансируют между квазисемейным типом заботы («материнская забота о матери») и заботой как профессиональной услугой. Обычно доулы обладают множеством различных навыков, которые они

¹⁷ Томила Н. Меняя роды — меняем мир // Instagram. 2019. 21 декабря. URL: https://www.instagram.com/p/B6WC83wnlQr/?utm_source=ig_web_copy_link (дата обращения: 19.05.2021).

могут реализовать в своей психологической, телесной или организационной работе, но главным критерием профессионализма они считают способность «просто быть рядом». Рефлексия доул над содержанием и границами своей практики приближает их к пониманию «чистой» заботы — заботы как ценности и особой этики, которая не связана с какими-либо определенными действиями или навыками и которую можно описать как сочувствие, доверие, эмпатию. Для доул ключевым понятием, описывающим их понимание заботы, выступает «безоценочная поддержка».

Исследования новых профессий показывают, что для обретения легитимности работникам нужно найти уникальное поле для своих услуг [Abbott, Meerabeau, 1998]. «Пришествие» доул связано с кризисом заботы, который переживают современные общества, и ее превращением в дефицитное благо. Особенно сильно нехватка заботы ощущается в сфере материнства, что привело к появлению в этой сфере множества разных помощников по уходу, призванных компенсировать утрату традиционной семейной поддержки. Потребность женщин в заботе в перинатальный период и в особенности в родах постоянно растет. Присутствие индивидуальной акушерки (не работающей «на потоке») зачастую воспринимается уже как недостаточное, и эту нехватку восполняют доулы. Интересно, что появление доул в России совпало по времени с началом активной профессионализации домашних акушерок в середине 2000-х годов, когда многие из них получили медицинское образование [Ожиганова, 2019]. В настоящее время роды с индивидуальной акушеркой и доулой продвигаются как идеальный вариант полноценного сопровождения, однако он доступен почти исключительно в пределах Московского региона и лишь для небольшого числа женщин, готовых оплатить контракт и с роддомом, и с акушеркой, и с доулой.

Для работы доулы не требуется ни специальная подготовка, ни сертификация, однако российские доулы считают эти этапы необходимыми и важными, в отличие от представительниц оппозиционного направления западного доульского движения, отвергающих формальное обучение. Отчасти это связано с малочисленностью российского доульского сообщества, которое стало оформляться всего лишь десять лет назад. Также вполне вероятным объяснением могут быть высокий образовательный уровень российских доул и их желание продолжать обучение. Стоит отметить, что обучение и сертификация происходят в рамках профессиональной самоорганизации: доулы сами определяют, какие знания, навыки и компетенции нужны для их работы, более опытные обучают новичков, которые, в свою очередь, могут делиться своими знаниями с другими. Супервизию или разбор сложных случаев из практики, которая считается важнейшим условием сертификации и потом становится частью опыта доулы, можно рассматривать одновременно и как способ контроля, и как вариант взаимопомощи и заботы членов профессионального сообщества друг о друге. Отсутствие формальной иерархии при обучении коррелирует с горизонтальным распределением авторитетного знания, которое осуществляют доулы, оказывая информационную поддержку женщинам и таким образом способствуя повышению их агентности.

При обучении доул большое внимание уделяется освоению принципа безоценочной поддержки, коммуникативным навыкам, а также рефлексии и проработке

собственного травматичного опыта. В этом отношении подготовка доул кардинально отличается от обучения медсестер (классической «заботящейся» профессии), включающего лишь небольшой теоретический курс психологии, без практикума рефлексии собственного опыта, освоения навыков отстранения и эмоционального самоконтроля [Темкина, 2019: 45].

Востребованность услуг доулы находится в прямой зависимости от уровня развития общества, понимания женщинами своих прав и готовности заботиться о себе. Таким образом, логика этой «заботящейся» профессии становится катализатором гражданской активности, ведет работников к необходимости выстраивать профессиональную позицию по остросоциальным вопросам, связанным с семейными отношениями, охраной материнства и правами женщин, поддержке требований «репродуктивной справедливости». Профессиональная забота вырастает в особый тип социальных отношений.

Доульское сообщество остается невидимым для государства, хотя предпринимает значительные усилия для обретения легитимности: лоббирует поправку к Закону об охране здоровья, ведет просветительскую работу и разрабатывает профессиональный стандарт. Перспектива признания работы доул в качестве официальной профессии, пусть и отдаленная, неизбежно поднимает вопрос о возможных рисках и издержках их вовлечения в медицинскую систему и установления внешнего регулирования. Сейчас лишь немногие доулы работают в роддомах как штатные сотрудники, однако этот прецедент вызывает у независимых доул сомнение: они считают, что доульская модель заботы предполагает независимость от медицинской системы (Инт. 13).

Доульский профессиональный проект расширяет наши представления о способах формирования новых профессий и раскрывает значение профессиональной самоорганизации, которая при отсутствии поддержки со стороны государственных институтов выполняет важные когнитивные (обучение, обмен опытом), нормативные (критерии членства, барьеры входа, сертификация и кодексы поведения) и символические (идеалы служения и миссии) функции [Noordegraaf, 2011: 470; Попова, 2013: 72].

Список литературы (References)

Акин А., Стрельцова Д. Девять месяцев и вся жизнь. Роды нового тысячелетия. СПб.: Б.&К, 1999.

Akin A., Streltsova D. (1999) *Nine Months and All Life. Childbirth of the New Millennium.* St. Petersburg: B.&K.

Бороздина Е. А. Язык науки и язык любви: легитимация независимой акушерской // *Laboratorium*. 2014. № 6 (1). С. 30—59.

Borozdina E. (2014) *Language of Science and Language of Love: The Legitimation of Independent Midwifery Practice in Russia.* *Laboratorium*. No. 6(1). P. 30—59.

Бороздина Е. А. Забота и социальное гражданство // *Социологические исследования*. 2015. № 10. С. 84—93.

Borozdina E. (2015) *Care and Social Citizenship.* *Sociological Studies*. No. 10. P. 84—93.

Бороздина Е. Забота в родовспоможении: выгоды и издержки профессионалов // Журнал исследований социальной политики. 2016. Т. 14. № 4. С. 479—492.
Borozdina E. (2016) Professional Care in Maternity Hospitals: Benefits and Challenges. *The Journal of Social Policy Studies*. Vol. 14. No. 4. P. 479—492.

Бороздина Е., Здравомыслова Е., Темкина А. Забота в постсоветском пространстве между патернализмом и неолиберализмом: феминистские исследования // Критическая социология заботы: перекрестки социального неравенства / под ред. Бороздина Е. А., Здравомыслова Е. А., Темкина А. А. СПб.: Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2019. С. 6—23.

Borozdina E., Zdravomyslova E., Temkina A. (2019) Caring in the Post-Soviet Space between Paternalism and Neoliberalism: Feminist Studies. In: Borozdina E., Zdravomyslova E., Temkina A. (eds.) *The Critical Sociology of Caring: The Crossroads of Social Inequality*. Saint Petersburg: Publishing House of the European University in Saint Petersburg. P. 6—23.

Гадея Ш. Социология профессий и социология профессиональных групп. За изменение перспективы // Антропология профессий, или посторонним вход разрешен / под ред. Романова П., Ярской-Смирновой Е. М.: ООО Вариант, ЦСПГИ. 2011. С. 15—35.

Gadea S. (2011) Sociology of Professions and Sociology of Professional Groups. For a Change in Perspective. In: Romanov P., Iarskaia-Smirnova E. R. (eds.) *Anthropology of Professions, or Outsiders are Allowed to Enter*. Moscow: Variant, TsSPGI. P. 15—35.

Денисова М. С. Профессиональная поддержка в родах: роль доул в увеличении агентности матери. Выпускная квалификационная работа по направлению подготовки «социология». М.: НИУ ВШЭ, 2019.

Denisova M. S. (2019) Professional Support in Childbirth: Importance of Doulas for Increasing the Agency of Mothers. Master's thesis in Sociology. Moscow: HSE University.

Мансуров В. А., Юрченко О. В. История российской социологии занятий и профессий // Профессионалы в эпоху реформ: динамика идеологии, статуса и ценностей. Под ред. Мансурова В. А. М.: ИС РАН, РОС, 2013. С. 8—20.

Mansurov V. A., Yurchenko O. V. (2013) History of Russian Sociology of Occupations and Professions. In: Mansurov V. A. (ed.) *Professionals in the Era of Reforms: Dynamics of Ideology, Status and Values*. Moscow: IS RAS, ROS. P. 8—20.

Оден М. Фермер и акушер. М.: Издательство Назаровых, 2018.

Odent M. (2018) *The Farmer and the Obstetrician*. Moscow: Nazarov Publishing House.

Ожиганова А. А. Забота о себе, забота о других: практики взаимодействия женщин и акушерок в домашних родах // Критическая социология заботы: перекрестки социального неравенства / под ред. Бороздина Е. А., Здравомыслова Е. А., Темкина А. А. СПб.: Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2019. С. 139—167.

Ozhiganova A. (2019) Taking Care of Yourself, Taking Care of Others: Practices of Interaction Between Women and Midwives in Home Birth. In: Borozdina E., Zdravomyslova E., Temkina A. (eds.) *The Critical Sociology of Caring: The Crossroads*

of Social Inequality. Saint Petersburg: Publishing House of the European University in Saint Petersburg. P. 139—167.

Ожиганова А. А. Авторитетное знание о родах и родовспоможении: анализ дискурсивных практик российских перинатальных специалистов // *Население и экономика*. 2020. Т. 4. № 4. С. 84—99. <https://doi.org/10.3897/popecon.4.e57267>.
Ozhiganova A. A. (2020) Authoritative Knowledge of Childbirth and Obstetrics: Analysis of Discursive Practices of Russian Perinatal Specialists. *Population and Economics*. Vol. 4. No. 4. P. 84—99. <https://doi.org/10.3897/popecon.4.e57267>.

Попова И. П. Профессиональные ассоциации: тенденции исследований в западной социологии профессий // *Профессионалы в эпоху реформ: динамика идеологии, статуса и ценностей* / под ред. Мансурова В. А. М.: ИС РАН, РОС, 2013. С. 64—75.
Popova I. P. (2013) Professional Associations: Research Trends in Western Sociology of Occupations. In: Mansurov V. A. (ed.) *Professionals in the Era of Reforms: Dynamics of Ideology, Status and Values*. Moscow: IS RAS, ROS. P. 64—75.

Радзинский В. Е. Акушерская агрессия. М.: Status Praesens, 2011.
Radzinsky V. E. (2011) *Obstetric Aggression*. Moscow: Status Praesens.

Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. Идеологии профессионализма и социальное государство // *Антропология профессий, или посторонним вход разрешен*. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2011. С. 64—81.
Romanov P. V., Iarskaia-Smirnova E. R. (2011) Ideologies of Professionalism and the Welfare State. In: Romanov P. V., Yarskoy-Smirnova E. R. (eds.) *Anthropology of Professions, or Outsiders are Allowed to Enter*. Moscow: Variant, TsSPGI. P. 64—81.

Сивак Е. (2019) Бебиситтеры: уберизация заботы о детях // *Критическая социология заботы: перекрестки социального неравенства* / под ред. Бороздина Е. А., Здравомыслова Е. А., Темкина А. А. СПб.: Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге. С. 193—315.
Sivak E. (2019) Babysitters: Uberizing Child Care. In: Borozdina E., Zdravomyslova E., Temkina A. (eds.) *The Critical Sociology of Caring: The Crossroads of Social Inequality*. Saint Petersburg: Publishing House of the European University in Saint Petersburg. P. 193—315.

Темкина А. Медикализация репродукции и родов: борьба за контроль // *Журнал исследований социальной политики*. 2014. Т. 12. № 3. С. 321—336.
Temkina A. (2014) Medicalization of the Reproduction and Childbirth: A Struggle for Control. *Journal of Social Policy Studies*. Vol. 12. No. 3. P. 321—336.

Темкина А. Оплачиваемая забота и безопасность: что продается и покупается в родильных домах? // *Социология власти*. 2016. Т. 28. № 1. С. 76—106.
Temkina A. (2016) Paid Care and Safety: What is on Purchase in Maternity Hospitals? *Sociology of power*. Vol. 28. No. 1. P. 76—106.

Темкина А. А. Гендер и обучение практикам профессиональной заботы в сестринском деле // *Критическая социология заботы: перекрестки социального неравенства* / под ред. Бороздина Е. А., Здравомыслова Е. А., Темкина А. А. СПб.: Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2019. С. 25—57.

Temkina A. (2019) Gender and Professional Care Practices in Nursing Training. In: Borozhdina E., Zdravomyslova E., Temkina A. (eds.) *The Critical Sociology of Caring: The Crossroads of Social Inequality*. Saint Petersburg: Publishing House of the European University in Saint Petersburg. P. 25—57.

Abbott P., Meerabeau L. (eds.) (1998) *The Sociology of the Caring Professions*. London: Routledge.

Basile M. (2015) Reimagining the Birthing Body: Reproductive Justice and New Directions in Doula Care. In: Castañeda A. N., Searcy J. J. (eds.) *Doulas and Intimate Labour: Boundaries, Bodies, and Birth*. Bradford: Ontario: Demeter Press. P. 226—246.

Castaneda A., Johnson-Searcy J. (eds.) (2015) *Doulas and Intimate Labour: Boundaries, Bodies, and Birth*. Bradford: Ontario: Demeter Press.

Carathers J. Y. (2019) Radical Doulas Make “Caring a Political Act”: Full-spectrum Birthwork as Reproductive Justice Activism. Dissertations and Theses. Paper 5496. <https://doi.org/10.15760/etd.7370>.

Davies C. (1995) Competence Versus Care? Gender and Caring Work Revisited. *Acta Sociologica*. Vol. 1. No. 38. P. 17—31.

Davis-Floyd R., Sargent C. (eds.) (1997) *Childbirth and Authoritative Knowledge: Cross-Cultural Perspectives*. Berkeley: University of California Press.

Davis-Floyd R. (2001) The Technocratic, Humanistic, and Holistic Paradigms of Childbirth. *International Journal of Gynecology and Obstetrics*. Vol. 75. No. 1. S5-S23.

Dick-Read G. (1944) *Childbirth Without Fear: The Principles and Practices of Natural Childbirth*. New York: Harper and Row.

England P. (2005) Emerging Theories of Care as Work. *Annual Review of Sociology*. Vol. 31. P. 381—399.

Freidson E. (2001) *Professionalism. The Third Logic*. Chicago: The University of Chicago Press.

Hays S. (1998) *The Cultural Contradictions of Motherhood*. New Haven: Yale University Press.

Held V. (2006) *The Ethics of Care: Personal, Political, and Global*. New York: Oxford University Press.

Henley M. M. (2015) Alternative and Authoritative Knowledge: The Role of Certification for Defining Expertise Among Doulas. *Social Currents*. Vol. 2. No. 3. P. 260—279. <https://doi.org/10.1177/2329496515589851>.

Hodnett E. D., Gates S., Hofmeyr G. J., Sakala C. (2003) Continuous Support for Women During Childbirth. *The Cochrane Database of Systematic Reviews*. 3. CD003766.

Hunter Ch. A., Hurst A. (2016) *Understanding Doulas and Childbirth Women, Love, and Advocacy*. New York, NY: Palgrave Macmillan.

- Johnson-Searcy J., Castaneda A. (2021) On the Outside Looking In: A Global Doula Response to COVID-19. *Frontiers of Sociology*. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.613978>.
- Jordan B. (1993) *Birth in Four Cultures: A Cross-Cultural Investigation of Childbirth in Yucatan, Holland, Sweden and the United States* (4th ed., revised and expanded by R. Davis-Floyd). Prospect Heights, IL: Waveland Press.
- Jordan B. (1997) Authoritative Knowledge and Its Construction. In: Davis-Floyd R., Sargent C. (eds.) *Childbirth and Authoritative Knowledge: Cross-Cultural Perspectives*. Berkeley: University of California Press. P. 55—79.
- Klaus M. H., Jerauld P., Kreger N., McAlpine W., Steffa M., Kennell J. (1972) Maternal Attachment: Importance of the First Postpartum Days. *New England Journal of Medicine*. Vol. 286. P. 460—463.
- Klaus M. H., Kennell J. H., Klaus P. H. (2002) *The Doula Book*. Cambridge, MA: Perseus.
- Noordegraaf M. (2011) Remaking Professionals? How Professions and Professional Education Connect Professionalism and Organizations. *Current Sociology*. Vol 59. No. 4. P. 469—470.
- Norman B. M., Rothman K. B. (2007) The New Arrival: Labor Doulas and the Fragmentation of Midwifery and Caregiving. In: Simonds W., Rothman B. K., Norman B. M. (eds.) *Laboring On: Birth in Transition in the United States*. NY, London: Routledge. P. 251—281.
- Morton Ch. H., Clift E. G. (2014) *Birth Ambassadors: Doulas and the ReEmergence of Woman-Supported Birth in America*. Amarillo, Texas: Praeclarus Press.
- Raphael D. (1973) *The Tender Gift: Breastfeeding*. New York: Schocken.
- Temkina A. (2020) 'Childbirth Is Not a Car Rental': Mothers and Obstetricians Negotiating Consumer Service in Russian Commercial Maternity Care. *Critical Public Health*. Vol. 30. No. 5. P. 521—532. <https://doi.org/10.1080/09581596.2019.1626004>.
- Tronto J. (1993) *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*. New York, NY: Routledge.
- Zelizer V. (2010) Caring Everywhere. In: Boris E., Parrenas R. S. (eds.) *Intimate Labors: Cultures, Technologies, and the Politics of Care*. Stanford, CA: Stanford University Press. P. 267—279.

Приложение

Полевые материалы

- Интервью 1: Дарья, доула, ведущая курсов подготовки доул (Москва, 2020).
Интервью 2: Ольга, доула, ведущая курсов подготовки доул (Мельбурн, 2020).
Интервью 3: Татьяна, доула, ведущая курсов подготовки доул (Москва, 2018).
Интервью 4: Надежда, доула, руководитель доульского проекта (Москва, 2021).
Интервью 5: Ирина, доула (Новосибирск, 2020).
Интервью 6: Анна, доула (Пермь, 2020).
Интервью 7: Татьяна, доула (Уфа, 2020).
Интервью 8: Наталья, доула (Хабаровск, 2021).
Интервью 9: Елена, доула (Санкт-Петербург, 2021).
Интервью 10: Евгения, доула (Москва, 2020).
Интервью 11: Александра, доула (Саратов, 2021).
Интервью 12: Анастасия, доула, перинатальный психолог (Москва, 2020).
Интервью 13: Юлия, доула (Москва, 2020).
Интервью 14: Мария, доула, клинический психолог (Москва, 2020).
Интервью 15: Светлана, домашняя акушерка (Самара, 2006).

DOI: [10.14515/monitoring.2021.3.1902](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1902)



Т. Л. Кукса

ДОУЛЬСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ РОДОВ: ГЕНЕЗИС, ДИСКУРСЫ И ПРАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ И ФИЗИЧЕСКОЙ НЕМЕДИЦИНСКОЙ ЗАБОТЫ

Правильная ссылка на статью:

Кукса Т. Л. Доульское сопровождение родов: генезис, дискурсы и практики эмоциональной и физической немедицинской заботы // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 226—249. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1902>.

For citation:

Kuksa T. L. (2021) Doula Support During Childbirth: Genesis, Discourses, and Practices of Emotional and Physical Non-Medical Care. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 226–249. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1902>. (In Russ.)

ДОУЛЬСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ РОДОВ: ГЕНЕЗИС, ДИСКУРСЫ И ПРАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ И ФИЗИЧЕСКОЙ НЕМЕДИЦИНСКОЙ ЗАБОТЫ

КУКСА Татьяна Леонидовна — начальник отдела реформирования законодательства Института государственного и муниципального управления, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия; аспирантка Центра медицинской антропологии, Институт этнологии и антропологии Российской академии наук имени Н. Н. Миклухо-Маклая, Москва, Россия

E-MAIL: tutosha@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8696-7284>

Аннотация. В фокусе статьи находятся практики эмоциональной, информационной и физической возмездной помощи женщинам во время беременности, в родах и послеродовой период, а также их русскоговорящие поставщики — независимые от родовспомогательных учреждений перинатальные эксперты, самопредъявляющие себя преимущественно как «профессиональные», «родовые» или «послеродовые» доулы. С помощью неовеберийского подхода к (пара)медицинским знаниям, занятиям и профессиям в статье проиллюстрировано государственное и рыночное влияние на распространение немедицинских практик эмоциональной и физической заботы в современном российском роддоме.

Несмотря на неформальный статус немедицинских помощниц и связанные с ним риски, образовательный и цифровой активизм доульской сети приводит не только к конструированию специальной компетенции, стандартов,

DOULA SUPPORT DURING CHILDBIRTH: GENESIS, DISCOURSES, AND PRACTICES OF EMOTIONAL AND PHYSICAL NON-MEDICAL CARE

Tatiana L. KUKSA^{1,2} — Head of the Legislation Reform Department at Institute for Public Administration and Governance; PhD student at Center of Medical Anthropology

E-MAIL: tutosha@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8696-7284>

¹ HSE University, Moscow, Russia

² Institute of Ethnology and Anthropology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

Abstract. The article regards the practice of paid emotional, informational and physical assistance to women during pregnancy, childbirth and the postpartum period, as well as the Russian-speaking providers of these services: perinatal experts independent of obstetric institutions, self-presenting themselves mainly as «professional», «partum», or «postpartum» doulas. Using a neo-Weberian approach to (para)medical knowledge, jobs, and professions, the author illustrates influence of the state and market on the spread of non-medical emotional and physical care practices in the modern Russian maternity hospital.

Despite the informal status of non-medical assistants and the associated risks, the educational and digital activism of the doula network leads to the construction of special competence, standards, ethics, and language, but also to an increase in the number of «certified» doulas. Labor and educational mobility, family and digital everyday life of care

этики и языка, но также к росту количества «сертифицированных» доул. Трудовая и образовательная мобильность, семейная и цифровая повседневность нестатусных агентов заботы, вовлекающихся в precarious и возмездную материнскую самозанятость, содействуют автономному саморегулированию сообщества, рецепции и стандартизации подходов, пересборке границ деятельности, точечному волонтерству и популяризации доульского дискурса.

Описанные в статье явления способствуют ускоренному изменению всего медицинского ландшафта, биомедицинских знаний и дискурса в сторону дальнейшей гуманизации родовспоможения (преимущественно коммерческого) — пациентоориентированной коммуникации, информированного согласования медицинских вмешательств, частичной демедикализации, учета данных доказательной медицины в новых протоколах и рутинных практиках, расширения агентности рожениц при выборе участников, места и способа родов. Исследование основано на коммуникативном анализе дискурсов и нарративов, которые были собраны с 2017 по 2021 г. в ходе полевой этнографии перинатальных практик и их репрезентаций в различных контекстах и источниках (полуструктурированные глубинные интервью, социальные сети, нормативно-правовые акты, медиаресурсы).

Ключевые слова: доула, забота, precarious занятость, негативная реципрокность, самозанятость, материнский фриланс, экспертные знания, партнерские роды, контрактные роды, сопровождение родов, рынки родовспоможения, государственное регулирование

agents with no official status involved in precarious and paid maternal self-employment also contribute to autonomous self-regulation of the community, reception and standardization of approaches, reassembling the boundaries of activity, local volunteering and popularization/broadcasting of doula discourse.

The phenomena described in the article contribute to an accelerated change in the entire medical landscape, biomedical knowledge and discourse towards further humanization (mainly commercial) of modern obstetrics. In particular, the author records the emergence of patient-centered communication, informed coordination of medical interventions, partial demedicalization, taking into account evidence-based medicine data in new protocols and routine practices, expanding the agency of women in labor when choosing participants, place, and method of delivery.

The research is based on a communicative analysis of discourses and narratives that have been collected since 2017 in the field ethnographic study of perinatal practices and their representations in various contexts and sources. The database includes semi-structured in-depth interviews, information from social networks and media resources, and regulations.

Keywords: doula, care, precarious employment, negative reciprocity, self-employment, maternal freelance, expert knowledge, partner childbirth, contract childbirth, obstetric markets, government regulation, childbirth support

Введение: профессиональные и альтернативные агенты заботы в родах как объект исследовательского интереса

Высококвалифицированная и статусная деятельность врачей выступает традиционным объектом академического интереса англосаксонских, континентальных и российских исследователей профессий, принадлежащих разным теоретическим дисциплинам и подходам [Freidson, 1986, 1988, 2001; Saks, 1994, 1995, 1998, 2003, 2010, 2012; Rouhier-Willoughby, 2008; Абрамов, 2013, 2016, 2018; Сакс, Олсоп, 2003; Щепанская, 2010].

В России предусмотрен единственный легальный и периодически обновляемый порядок оказания медицинской помощи в период родов, которая реализуется в общем случае на территории лицензированных медицинских организаций с участием аккредитованных специалистов — врачей разных специальностей и среднего специального персонала здравоохранения (акушеров и медицинских сестер)¹. По итогам анализа нормативно-правовых актов², данных полевого интервьюирования и мониторинга правоприменительной практики оказывается, что российские доктора, работающие в родовспомогательном секторе акушеры-гинекологи, анестезиологи-реаниматологи и неонатологи, имеют:

— исключительное монопольное положение на рынке медицинских услуг в сфере родовспоможения, поддерживаемое всей системой государственного регулирования здравоохранения;

— эксклюзивную компетенцию, ограниченную специализацией, подтвержденную документами о высшем образовании и квалификации;

— легитимные, монополизированные биомедицинские знания в статусе научных (со сложной переводимостью на обыденный язык для коммуникации с пациентом) и устойчивую систему их передачи;

— усложненный допуск к осуществлению деятельности и периодическую аккредитацию для подтверждения квалификации и соответствия специализации;

— особенный правовой статус и высокий уровень ответственности;

— жестко регламентированную автономию принятия медицинских и юридически значимых решений при взаимодействии с пациентом;

— условную (в контексте российского государства) коллективную автономию от государства в случаях локального добровольного и обязательного саморегулирования, которое де-факто чаще всего проявляется как точечная солидарность при неформальных взаимодействиях и в случаях уголовных преследований [Кукса, 2020a], а также при разработке клинических рекомендаций.

Вместе с тем в крупных российских городах на рынке перинатальных услуг наряду со сверхзарегулированными, ригидными и одновременно эксклюзивными профессионалами-медиками (professional agents of care) работают менее статусные специалисты дородового, послеродового ухода и сопровождения женщин в родах, так называемые немедицинские агенты заботы (popular and folk agents of care) [Freidson, 1988; Kleinman, 1978].

Англосаксонские и российские исследовательницы родовспоможения рассматривают альтернативных поставщиков чаще всего в качестве полноправных

¹ ФЗ № 323 от 22.11.2011; приказ Минздрава России от 20.10.2020 № 1130н.

² ФЗ № 323 от 22.11.2011; приказы Минздрава России от 02.06.2016 № 334н и от 20.10.2020 № 1130н.

и самостоятельных акторов феминистских проектов и активистских движений, конкурирующих с монополистами-медиками за «авторитетные знания» о родах и за контроль над женской репродукцией и деторождением [Arney, 1982; Arney, Neill, 2008; Belousova, 2012; Jordan, 1997; Davis-Floyd, Davis, 1996; Davis-Floyd, Sargent, 1997; Бороздина, 2014, 2016; Денисова, 2019]. Хотя траектории трудовой и семейной мобильности нестатусных агентов заботы затрагиваются в представленных работах, но чаще всего это делается с использованием теоретического ресурса гендерной социологии и в меньшей степени — социологии знаний, профессий и занятости, кроме отдельных исследований [Бороздина, 2014, 2016; Денисова, 2019]. Трудовая и образовательная мобильность, семейная повседневность и зависимость российских альтернативных специалистов, не принадлежащих медицинской системе, от рыночных и бюрократических факторов и контекстов ускользает из внимания социальных исследователей (не)медицинских занятий, в том числе в силу сложности включенного наблюдения за самими практиками перинатальной помощи и неформальными взаимодействиями на территории закрытых учреждений или на дому. Между тем мои этнографические наблюдения показывают, что трудовая деятельность и материнская повседневность (не)медицинских агентов заботы в сфере родовспоможения имеют разную степень автономности от властных субъектов и зависимости от правового регулирования сферы родовспоможения [Кукса, 2018, 2019, 2020а, 2020б]. В целом уровень признания (легитимности) индивидуальных акушерок и доул разнится как со стороны медицинских организаций (администрация, врачи и рядовой персонал), так и общества (медиа, сети, клиенты, конкуренты, семья).

Коль скоро в системе родовспоможения государственный регулятор и законодатель поддерживает монопольное положение медицинских организаций и врачей, для изучения (пара)медицинских знаний, занятий и профессий в бюрократических и рыночных контекстах лучше всего подходит, на мой взгляд, неовеберрианская перспектива (в изводе прежде всего британского социолога Майка Сакса) [Saks, 2012]. Опираясь на нее, я привожу этнографические факты и контексты государственного и рыночного влияния как на распространение немедицинских практик эмоциональной и физической заботы доул в роддоме, так и на попытку монополизации (олигополии) активностей посредством автономного саморегулирования, точечного волонтерства, рецепции и пересборки (подгонки) подходов, конструирования и трансляции доульских компетенций, специальных навыков и дискурса. При этом я не рассматриваю роды как пространство для борьбы (полу)профессиональных групп за власть и контроль за женскими репродуктивными опытами. Я анализирую практики немедицинской заботы с помощью ресурсов интерпретативной/символической антропологии [Geertz, 1973, 1983] и теории коммуникации [Бахтин, 1979]. Данный «понимающий», «эмический» подход не предполагает «концептуальной манипуляции с обнаруженными фактами, логической реконструкции обыденной реальности» или «открытия Континента Смысла и картографирования его безжизненного ландшафта» [Geertz, 1973: 20]. В фокусе моего исследования находятся аутентичные репрезентации и интерпретации доул, авторские интенции, коммуникативный и бюрократический контекст

взаимодействий, несводимые исключительно к гендерному «символическому универсуму», а также борьбе за статус, экспертизу и знания.

Сбор материала осуществлялся в период с 2017 г. по 2021 г. в ходе полевой этнографии перинатальных практик и их репрезентаций в различных контекстах и источниках (полуструктурированные глубинные интервью, социальные сети, нормативно-правовые акты, медиаресурсы). Я опираюсь также на личный опыт включенного наблюдения изучаемых сообществ и практик десятилетней давности, полученный в период собственной беременности и родов. В основу настоящей статьи легли данные из актуальных и утративших силу нормативно-правовых и распорядительных актов, сетевых пабликов, доульских конференций, лекций, тренингов и полуструктурированных интервью с перинатальными специалистами, проживающими в Москве, Московской области и Санкт-Петербурге.

В первом параграфе статьи я показываю генезис и факторы, заложившие основы для новой доульской занятости и немедицинской заботы, такие как формирование легального рынка и агентов индивидуальной акушерской поддержки на территории роддома, инфраструктурные и законодательные улучшения системы родовспоможения. Во втором параграфе приведена характеристика доульского дискурса в условиях конкуренции агентов заботы, а также дискурсивные особенности обоснования специальной немедицинской компетенции, артикуляции границ, стандартов заботы и этики. В третьем параграфе я описываю фактические активности доул: нерегулируемый образовательный и просвещенческий бизнес, попытки саморегулирования, унификации практик, а также проблемы сопровождаемых в роддоме и их оплаты (которые я именую как *негативная реципрокность*). В заключительном параграфе изложены выводы.

Факторы появления рынка и агентов немедицинской заботы в родах: независимое акушерство, отдельные родильные боксы и партнерские роды

Российский рынок консультационных, образовательных, психологических и (пара)медицинских услуг, востребованных семьями в перинатальный и постнатальный период, крайне разнообразен и относится преимущественно к женскому самозанятому и/или неформальному сектору экономики с минимальным государственным регулированием процессов и участников.

Первопроходцами, освоившими различные формы дородового и послеродового ухода, а также поддержку в родах, были адепты идеологии «естественного» и «водного» деторождения [Belousova, 2012; Бороздина, 2014, 2016; Кукса, 2018, 2019]. Локальные инициативы московских специалистов изначально ограничивались взаимным обучением и самопомощью в домашних родах. Однако увлечение темой (и желание помогать женщинам) приводило их в медицинские училища, где они получали дополнительную специализацию — фельдшерское или акушерское образование. Реже происходили обратные ситуации, когда, например, роддомовские акушерки в Санкт-Петербурге уходили из системы, чтобы оказывать индивидуальную помощь [Бороздина, 2014]. Оставаясь сторонниками легализации индивидуального акушерского сопровождения нормальных (физиологических) родов на дому (по аналогии с рядом европейских стран), работающие в Центре

традиционного акушерства (далее — ЦТА) специалисты с 2006 г. получили возможность легально сотрудничать с московскими роддомами в рамках платных контрактов по разработанной Центром программой «мягких родов» [Кукса, 2018].

С момента реализации первого независимого от бюджетной системы профессионального акушерского проекта ЦТА и легитимации (восходящей мобильности) аккредитованных альтернативных специалистов период антимедицизирующего диссидентства и теневого рынка домашних родов 1990-х и начала 2000-х годов постепенно перешел в фазу коммерчески выгодного взаимодействия и взаимопроникновения биомедицинских и альтернативных подходов [Кукса, 2018]. Аналогичный британский кейс про травников и иглотерапевтов изложен Майком Саксом: первые получили правительственное регулирование (в отличие от вторых) по причине опасных последствий от деятельности в отсутствие государственного признания комплементарной практики [Saks, 2012].

Сегодня аккредитованные акушерки нескольких конкурирующих московских частных медицинских центров, оформленные в штат роддома на часть тарифной ставки, легально оказывают возмездную индивидуальную поддержку рожениц в изолированном родовом боксе (который оплачивается дополнительно по отдельному платному контракту вместе с выбранным врачом или с дежурной бригадой). Они имеют право осуществлять все нормативно прописанные акушерские функции, несут за них ответственность, выполняют назначения врача роддома, а потому предпочитают сотрудничать с конкретными акушерами-гинекологами и роддомами, проводящими принципы гуманного родовспоможения и поддерживающими программы «мягких» родов. Однако стоимость двух платных контрактов (с роддомом и медицинским акушерским центром) существенно ограничивает доступность и, следовательно, емкость легального рынка родовспоможения с индивидуальной поддержкой опытной акушерки.

[Как независимые акушерки мимикрируют под доул? Насколько это распространено? Примерные цифры?] ³ Сейчас независимым акушеркам, не работающим в центрах типа ЦТА или Акушерство.клуб (у центров есть лицензия на мед. деятельность и официальные договоры с роддомами), нет нужды мимикрировать: они оформляются на кусочки ставки во все интересующие их роддома и таким образом имеют право работать как акушерки в роддоме. Прямо роды принимать. Роддомам это выгодно: чтобы купить контракт с такой акушеркой, необходимо купить контракт с самим роддомом. Мимо роддома нельзя. То есть 100—150 <тысяч рублей> роддому + 50—60 <тысяч рублей> за акушерку. Это вам не с доулой по ОМС пойти. (Доула, юрист, трое детей, 15.01.2020)

Идеологи «мягкого» («естественного», «водного», «домашнего») деторождения и представители независимого акушерства заложили предпосылки для интенсивного распространения немедицинских эмоциональных и физических практик и их поставщиков (агентов заботы) вне медицинской организации. Однако самостоятельные образовательные и волонтерские проекты, а также попытки автономизации и стандартизации немедицинских практик заботы *внутри меди-*

³ Здесь и далее в цитатах в квадратных скобках приводятся вопрос(ы) исследователя информанту.

цинских учреждений появились значительно позднее (фрагментарно — с 2011 г., системно — с 2015 г.) благодаря *инфраструктурным и законодательным изменениям* системы родовспоможения в 2011 г.

Федеральный закон № 323 от 22.11.2011 закрепляет за женщиной право присутствия мужа в родах без взимания платы (или выбора семейно-ориентированных или партнерских родов с ее согласия) при наличии определенных условий (например, отдельного бокса, отсутствия инфекционных заболеваний у партнера, которые в условиях пандемии подтверждаются в том числе отрицательным мазком на COVID-2019)⁴. Конкуренция медицинских учреждений не только за платных, но и за бюджетных клиентов, появление (ремонт) отдельных родильных боксов, открытость к альтернативным специалистам и практикам главных врачей роддомов и некоторые другие факторы постепенно способствовали не только *контрактному, но даже неформальному допуску* на закрытую территорию роддома новых сопровождающих роженицу лиц, не имеющих ни родственных связей, ни медицинской/ акушерской квалификации. Так, с 2015 г. на территорию известного и популярного в акушерских и затем доульских кругах московского роддома № 68 благодаря прооденовской позиции главного врача стали допускать не только мужа, мать или сестру роженицы, но также не имеющих с ней родства подруг и главное — доул, даже в рамках обязательного медицинского страхования (далее — ОМС). В конце 2018 г. роддом закрыли на реконструкцию.

Просто так получилось, что 68-й, он уже был не просто роддом, а именно стал каким-то социальным таким проектом в Москве — самым лояльным роддомом к женщинам, где можно было и за дорого родить, и за недорого, и по ОМС. Можно было прийти с доулой, например. <...> И партнерские роды могли там быть бесплатные — и с папой, и с доулой можно было прийти. Будет ли сейчас это там сохраняться, не знаю. Конечно, во многом это на этом человеке держалось — на Вученович Юлии Дмитриевне. <...> Была ли это ее задача или нет, но так или иначе, я не знаю, мне кажется, она сделала очень хороший социальный проект. В одном из самых дорогих роддомов города Москвы, конечно, обидно, что до сих пор за крутые деньги не было там возможности рожать гуманно — получить именно то, что женщина хочет. Но, может быть, сейчас туда придут специалисты и такая возможность будет у всех женщин, кто платит много денег, в том числе. (Доула, психолог, трое детей, 12.02.2018, 17.02.2018)

В роддомах доулы выступают в качестве квазипартнера, представляясь родственницей пациентки, если медицинское учреждение не проводит документальную проверку этого факта и не взимает платы. По данным интервьюирования (к началу пандемии⁵), только три-четыре московских роддома де-факто разрешали присутствие доул во время родов в качестве поддерживающих партнеров по программе ОМС, то есть без необходимости заключения роженицей платного контракта с роддомом.

⁴ ФЗ № 323 от 22.11.2011; Письмо Минздрава России от 06.05.2014 N15—4/10/2—3185; приказ Минздрава России от 20.10.2020 № 1130н; Методические рекомендации Минздрава России от 25.01.2021.

⁵ К 13.03.2020, когда партнерские роды временно запретили в столичных медицинских учреждениях в связи с COVID-2019, 14.08.2020 — возобновили.

Пять роддомов, куда сейчас пускают доул по ОМС: 24, 20, 1, 70, Зеленоградский ПЦ. В 8-м роддоме заведующий сказал, что ему невыгодно пускать по ОМС. <...> Но акушерский подход отличен от доульского. Очень. И с доулой по ОМС 20—25 тысяч, а с акушеркой хоть индивидуальной, хоть от ЦТА — сразу под 200. Поскольку без контракта с роддомом не дадут. (Доула, юрист, трое детей, 15.01.2020)

Привлекая помощницу для физической, информационной и эмоциональной поддержки в родах по ОМС, женщина теоретически может не заключать отдельный платный контракт с медицинским учреждением при отсутствии необходимой денежной суммы — на такое будущее рассчитывает доульское сообщество. Данные перспективы свидетельствуют о большом потенциале развития доульского сопровождения на массовом бюджетном рынке родов по ОМС при условии законодательного закрепления возможности выбора женщиной немедицинской и несемейной заботы на территории роддома. Однако медицинская реальность такова, что сегодня (до пандемии и после 14 августа 2020 г.) доулы ходят в остальные (неназванные информанткой) учреждения в рамках платных контрактов и стараются выбирать только те места и тех медиков, с которыми у них есть неформальные договоренности или хотя бы позитивный опыт взаимодействия.

[Много ли роддомов, которые принимают доул? Есть те, которые отказываются до сих пор?] Так в основном все отказываются. Просто сейчас появились контрактные роды. Контрактные роды некоторую свободу все-таки женщине предоставляют. Потому что отдельная палата — она может привести с собой кого угодно. Когда просто ты приходишь и тебе как бы позволили быть — это один вопрос. А другой вопрос, когда ты некая часть команды, когда здесь у тебя есть хорошее взаимодействие с врачом (он тебе доверяет), с акушерками этого роддома. Ты как бы не совсем чужой человек, на тебя не делают стойку. Это не значит, что доула вмешивается как-то в процесс родов, какие-то указания дает. Но больше доверия, расслабления у всех. И тогда для процесса это лучше, понимаешь? Когда приходишь в чужой роддом и там ты как бы... Ну, как бы тебе: «А кто это вообще? И че она тут? А от нее чего-то ждать. Вдруг она вместо массажа ей что-то плохое про нас наговорит?» Ну, такое напряжение повисает, да? Как бы в чужой монастырь зашли со своим уставом какие-то странные люди — какие-то помощники в родах. И я их вот в принципе понимаю, чисто вот психологически. И моя задача обычно с ними контакт налаживать. Иногда это очень сложно — и с женщиной быть, и с роддомом контакт налаживать. Такая двойная нагрузка получается. Когда уже контакт налажен и все хорошо, ты приходишь и можешь быть просто спокойно с женщиной. Тебе не надо им рассказывать, а какие у клиентки ценности, что бы мы хотели реализовать в родах. Больше сил просто для того, чтобы, ну, быть с женщиной, ее поддерживать, помогать ей. (Доула, психолог, трое детей, 12.02.2018, 17.02.2018)

Однако риск отказа пациентке в заботе доулы по ОМС сохраняется до сих пор, даже в проверенных роддомах (и особенно в период пандемии), несмотря на все попытки расширенного толкования сообществом норм ст. 51 ФЗ № 323 от 22.11.2011 в пользу возможности применения права партнерских родов к доульскому сопровождению женщины. В доульском сообществе по-разному реаги-

руют и интерпретируют такие отказы. Репрезентации наиболее типовых реакций и частотные интерпретации приведены в цитате и в следующих параграфах.

Есть еще много вот какого-то такого недоверия к этой профессии. Ну, не настолько она еще популяризирована. То есть да, уже больше знают — вот сейчас уже другая история. Но все равно есть еще какие-то устои роддомов. И, значит, у нас есть еще такое, что во многих роддомах Питера до сих пор еще есть общие родильные залы — это вот является проблемой. Да, то есть в этих роддомах даже с мужем можно получить отказ, если нет индивидуального родильного зала. [В Москве такого нет, да?] Мне кажется, нет. <...> А у нас только с индивидуальными боксами буквально несколько роддомов. [И это платные, разумеется, да?] Нет, они бесплатные, то есть там есть первый роддом, шестнадцатый роддом — там боксированная система, десятый роддом, в Пушкине роддом. И вот, соответственно, в них теоретически можно попасть с партнером по ОМС. Чаще всего желательно, чтобы этот партнер был мужем. Но где-то, даже если ты позвонишь по справочной, скажешь, могу ли я по ОМС прийти рожать там с сестрой, допустим, да? Скажут, да, можешь. Вот. Но у меня дважды были истории, когда да, вроде как можешь. Мы приезжаем, а там, допустим... Первый раз была история — у женщины было полное уже раскрытие, когда мы приехали. И ей сказали: «Нет, никакого сопровождения. Ты уже рожаеть. Зачем тебе нужно сопровождение?» А второй раз женщина с двойней легла на родовое. И у нее начались схватки ночью. И пока ее посмотрели, пока ее перевели — у нее тоже уже к моменту перевода в родильный зал, у нее тоже уже было полное раскрытие. И она очень просила у врача, можно ли ей сопровождение. Я сидела внизу, ждала, чтобы меня пропустили. Вот ей сказали тоже, что нет. «Ты уже все, вот у тебя уже ребенок, дети как бы, мы вот сейчас уже рожаем, поэтому никакого сопровождения». Да, меня тоже это возмущает. Но это же как раз те самые права женщин. И сначала мы отстаивали себя словами, что не каждая, кто называет себя доулой, является доулой, да. То есть очень часто, когда это было новое слово, пользовались им домашние акушерки чтобы себя обезопасить и оградить. Что вроде как я не акушерка, я «доула», а при этом принимали домашние роды. Из-за этого пошла вот эта путаница. Да, что доул почему-то стали приписывать к домашним родам, потому что недобросовестные акушерки называли себя этим словом. (Доула, экономист, один ребенок, 17.08.2020)

Производство доульского дискурса в условиях конкуренции агентов заботы: обоснование специальной немедицинской компетенции, артикуляция границ, стандартов и этики

Собранные полевые тексты доульского самопредъявления и самоидентификации, способы эмной репрезентации функционала немедицинских помощниц могут варьироваться в зависимости от авторской интенции и контекста: публичное или закрытое мероприятие, очное или дистанционное обучение, бытовое общение или переговоры с клиентками, процесс оказания услуг в домашнем или больничном пространстве, (не)формальные взаимодействия с медиками. Прагматический анализ текстов, используемый в моем исследовании, предполагает, согласно принятой в теории коммуникации традиции, рассмотрение их как высказываний, имеющих адресанта и адресата, которых соединяет определенная коммуникативная интенция [Бахтин, 1979].

В письменных и цифровых текстах, направленных широкому кругу адресатов, доулы часто представляются как специалисты, оказывающие «психологическую, информационную и физическую поддержку» в родах, а также «защиту интересов женщин», которые образно обозначаются как «четыре кита», определяющие суть и внешнюю миссию помогающей работы⁶. Однако индивидуальные интерпретации данных основополагающих элементов заботы (особенно «защита интересов женщины») могут серьезно различаться даже у доул, обучавшихся по одной программе, в силу различий их образовательного бэкграунда, личного опыта родов и навыков немедицинских сопровождений.

[Я как-то посмотрела список доул и увидела, что некоторые — с психологическим, некоторые — с юридическим образованием. Я так поняла, они выступают как защитницы. Они самопрезентуют себя женщинам как люди, которые будут их защищать в случае избыточного вмешательства, еще как-то. Тебе приходилось так работать?] Я с этого начинала. Мы когда-то с этого начинали тоже, когда в одном центре я работала. Этот центр делал презентацию психолога на родах, доулы или того, кто с женщиной будет, что в случае чего этот человек будет защищать интересы женщины. Я считаю, что это уже как бы устаревший взгляд на доул. Знаешь, почему? Потому что, если готовиться к войне... И тоже в подготовке к родам была такая тенденция: там, где было торжество информации, там же было, что мы уже знаем о своих правах, придем подготовленные, ничего подписывать не будем, будем требовать того, будем требовать сего, сошлемся на закон — ну как бы такое. Не работает это. Сейчас объясню, почему. Потому что, если только возникает конфликт в родах и вообще какая-то история борьбы, нет ощущения безопасности. Течение родов может нарушиться из-за этого. Потому что, если ты пришел на войну, какие роды? Если ты пришел воевать за свои права, как ты можешь отпустить себя, расслабиться и довериться? Поэтому, мне кажется, доверие гораздо ценнее. Поэтому лично я как доула люблю работать с местами, которым я доверяю, с людьми, которым я доверяю. То есть там, где априори не нужно будет женщину ни от чего защищать. Тогда есть чем другим заняться. Понимаешь, если ты на войне, то ты на войне. Ты сидишь с условным маузером и отстреливаешься. Но ты тогда не с женщиной. Ты не можешь быть с ней в точке боли. Там ты беззащитен, там ты так же, как она, абсолютно уязвим, беззащитен. (Доула, психолог, трое детей, 12.02.2018, 17.02.2018)

В коммуникациях, нацеленных на непосредственные продажи услуг клиентам, отдельно предлагается «непрерывность» сопровождения до и после родов за дополнительную почасовую оплату (по аналогии с акушерской и медицинской помощью) и подчеркивается независимость от роддома. Однако де-юре в столичных роддомах можно встретить штатных психологов, работающих по трудовому договору в составе родильной команды, в том числе как доулы, что, по мнению авторитетных доул (стейкхолдеров образовательного активизма), противоречит самой концепции доульства, предполагающей обязательность автономного

⁶ Доказательная медицина о доулах: Кто это и почему их работа эффективна? // Doula Link. 2018. 18 апреля. URL: <https://doula.link/2018/04/18/dokazatelnaya-medsina-o-doulah-kto-eto/> (дата обращения: 24.05.2021); Кто такая доула? // Ассоциация Профессиональных Доул. URL: <https://doularussia.ru/faq/whois/> (дата обращения: 24.05.2021).

(от учреждения) положения помощницы, которая находится именно на стороне женщины.

Потому что среди доул есть клинические психологи, которые трудоустроены в родильных домах. Они продолжают сопровождать. [А это в Москве или в Питере? Я слышала, что в Питере такая практика трудоустройства. В Москве разве есть?] У нас есть несколько клинических психологов, которые работают в роддомах. Да, они не как доулы работают. Они работают, как психологи. Но при этом они могут сопровождать тоже какие-то там свои роды. [Отдельно как бы от жизни роддома?] Нет, не отдельно, это тоже какой-то там контракт должен быть, насколько мне известно. (Доула, психолог, врач, пять детей, 05.04.2020)

При взаимодействии с медиками и в ходе обучения беременных женщин доулы акцентируют *необязательность медицинского образования*, но желательность позитивного опыта собственных родов. Между тем интервьюирование показало, что доулы могут иметь и высшее, и среднее специальное медицинское образование, и практический опыт работы в медицине, которыми они могут обнадеживать клиентов (например, представляясь как монитрис) или применять частично в своей доульской практике. Однако необходимость гармоничного взаимодействия с медиками принуждает их строго соответствовать этическому кодексу и стандартам практики⁷, подчеркивать принципиальное отсутствие медицинской оценки среди доульских функций, чтобы не пересекаться с компетенцией врачей и не создавать открытых конфликтов. Активное использование дисфемизмов («сиделка») и переводов термина доула с греческого на русский («рабыня») несет аналогичную цель и позволяет доулам маркировать свое отличие, чтобы «разотождествиться» с функционалом независимых индивидуальных акушерок со средним медицинским образованием и «склонного к выгоранию» медицинского персонала роддома, не имеющего времени и «ресурса» на индивидуальную заботу на «конвейере/потоке».

Это слово зарубежное, на самом деле не очень важно, как мы назовем эту работу, как мы будем называть такую поддержку. Это помощница в родах или... Перинатальный психолог уже имеет какие-то свои стандарты, но очень часто доулы имеют психологическое образование. Очень часто доулы приходят в эту профессию после рождения собственных детей. Поэтому на самом деле, когда я думаю про доульскую помощь, скорее всего, для меня очень органично такое название, как помощница в родах. Знаете, такой образ у меня всегда встает православной иконы, икона Богородицы, которая называется «Помощница в родах». Мне кажется, это очень близко к пониманию самой работы, смыслового содержания этой работы. На мой взгляд, доульская работа совершенно бесценна, она очень нужна и необходима для женщин. Очень здорово, что у нас сейчас появилось такое пространство, возможность, когда доула может прийти в родильный дом и оказать женщине поддержку. Но если говорить немножко образно,

⁷ См. Этический кодекс организаций — членов Европейской сети доул // Европейская Сеть Доул. 2015. URL: <https://doula.link/code/> (дата обращения: 24.05.2021); Этический Кодекс родовой доулы // Ассоциация Профессиональных Доул. URL: <https://doularussia.ru/ethic> (дата обращения: 24.05.2021); Сфера деятельности и компетенция родовой доулы // Ассоциация Профессиональных Доул. URL: <https://doularussia.ru/sphere> (дата обращения: 24.05.2021).

знаете, для меня доула — это такая женщина, прежде всего женщина, чаще всего это рожавшая женщина. Наверное, будем делить, чтобы знать, что есть доулы нерожавшие, не имеющие опыт собственной беременности и родов. Потому что все-таки, когда доула готовит женщину к родам, когда она рассказывает о беременности, чаще всего вербально/невербально передается личный опыт и личное переживание. Хотя я допущу, что есть какие-то зрелые, мудрые женщины, которые приходят к доульской практике, не имея собственных детей. В общем, все зависит от душевных сил и психологического таланта, душевного таланта определенного. Поэтому доула — это, прежде всего, знаете, это женщина, которая генерирует некое поле, психологическое пространство, в котором комфортно рожать. Это человек, который прежде всего, находясь сама в правильном состоянии, способствует формированию такого психологического поля, где женщине хорошо. (Акушерка, руководитель, трое детей, запись вебинаров 19.03.2018, 10.04.2018)

Руководители частных медицинских (акушерских) центров четко разграничивают компетенции акушерок и доул, подчеркивая немедицинскую специфику новой занятости, чтобы не только помочь клиенткам выбрать из специалистов центра подходящего помощника в роды и обосновать зависимость ценового вознаграждения от функционала и ответственности, но также защитить ценность и значимость своих образовательных программ и стандартов.

Очень частая история, когда будущие акушерки, студентки акушерского дела, занимаются доульской практикой. Очень распространенная история. Хочу сразу сказать, что, если доула, практикующая доула, является студенткой акушерского училища — это не есть какое-то преимущество. Это только говорит о том, что доула хочет иметь немножечко другие компетенции и чуть-чуть по-другому работать. Но для доулы как для специалиста это не прибавляет ничего и не убавляет. Доула — это абсолютно самостоятельная профессия. (Акушерка, руководитель, трое детей, запись вебинаров 19.03.2018, 10.04.2018)

Вариативные переводы терминов, подчеркнутое отношение к границам компетенции, а также к личному позитивному опыту родов, наличию душевного таланта сопереживания и материнской эмпатии, психологическому пространству человечности и доверия [Arney, 1982; Arney, Neill, 2008] — все это позволяет доулам обосновать свою немедицинскую и персонализированную нишу эмоциональной и телесной заботы о женщине на территории медицинского учреждения.

Потому что медицинская система, она за своей маской стерильной. Они надели маски и халаты. И они не в поле сопереживаний человека. Они могут глубинно сопереживать то, что они выбрали эту профессию. Их миссия — помогать, но это где-то такая большая миссия, а не с каждым конкретным человеком порой. Потому что выгорание очень эмоциональное высокое в этой среде. Колоссальное! То есть медики выгорают очень быстро. Встречаясь постоянно с переживанием боли, в конце концов они выгорают и эмоционально уже ничего не чувствуют. А это очень пациенткой сразу ощущается: чувствует что-то человек, который рядом с ней на родах. А доулы пришли

как бы и пришла некоторая человечность туда. То есть женщина может брать с собой человека, кто будет сопереживать ее боли. Поэтому много на самом деле не возьмешь людей. Потому что это, с одной стороны, профессия, а с другой — трудно назвать это профессией. На потоке невозможно ее выполнить. Если ты возьмешь больше, чем ты можешь вынести, тут же выгоришь. Там тоже также очень сильная степень выгорания, и тоже перестанешь сопереживать. Поэтому для того, чтобы быть доулой, нужно сохранять способность чувствовать, сохранять собственный контакт со своими чувствами, с болью. И очень четко понимать, что ты не можешь больше. Физически сколько может твое тело пропустить? Сколько может твоя психика пропустить вот этой боли? (Доула, психолог, трое детей, 12.02.2018, 17.02.2018)

Акцентированное внимание на этическом кодексе доул, «стандартах практики», «немедицинской заботе», «границах компетенции», «индивидуальном сопровождении», «опасности профессионального выгорания», а также на «основных потребностях женщин», Оденевском «принципе три Т»⁸, «праве информированного согласия и отказа от медицинских вмешательств», «безоценочности» позволяет доулам пересобрать и коммодифицировать популярные и востребованные концепты, рецепированные из психологического, юридического, академического, этнографического и иных дискурсов.

В некоторых ситуациях, засвидетельствованных в ходе обучения и взаимодействия с клиентками, доулы, вооружившись концептом «безоценочности», отстраняются от подходов, стигматизированных медиа, конкретной клиенткой или контекстом (например, от следования ортодоксальному варианту парадигмы «естественных родов», не признающему рутинное применение синтетического окситоцина, эпидуральной анестезии, кесарева сечения, эпизиотомии), и поддерживают любые решения женщин, подчеркивая свою работу «у головы клиентки» (в оппозиции к работе акушерки).

Ну как мы безоценочно ведем себя в родах? То есть, если женщина там хочет сделать эпидуральную анестезию. А доула, например (ну, мы же все равно люди, да, в душе), например, доула считает, что эпидуральная анестезия — вот себе она бы никогда не сделала, например. И в то же время отговаривать женщину она же не будет и говорить: «Ну, ты что? Эпидуральная анестезия — это же такие последствия могут быть там. Лучше ты не делай. Давай я сейчас тебе сделаю массажик. Там, пойдем в душ. Я знаю, как тебе помочь». Вот это, конечно, категорически нет. А если женщина говорит: «Нет, все. Я устала. Я хочу эпидуральную анестезию. Очень сильно. Я помню, мы с тобой договаривались, что я ставить не буду. Но я все равно хочу». То есть, ну, мы идем за женщиной, да. Ее не отговариваем ни от чего и ни на что не уговариваем. Вот в этом тоже безоценочность. (Доула, переводчик, трое детей, 10.04.2020)

Подобный политкорректный этический стандарт и тактика общения с клиентками, основанные на «безоценочности» и толерантности, позволяют доулам пластично и гибко отвечать на разнообразие женских запросов, что приводит, как

⁸ Согласно концепции Мишеля Одена принцип «три Т» предполагает соблюдение трех условий в родах — тихо, тепло, темно.

минимум, к расширению круга беременных клиенток, имеющих медиализированные и иные отличные от радикальных направлений деторождения представления о родах. Однако «толерантная» риторика доул вызывает у конкурирующих поставщиков перинатальных услуг, легально вписанных в медицинский ландшафт, критику при интерпретации двух качеств, которым должна руководствоваться доула, — «безоценочность» и отсутствие медицинской квалификации.

Очень часто в профессиональных сообществах звучит такая тема: доула — безоценочная, акушерка — оценочная. У меня есть к этому очень много противоречий, потому что, на мой взгляд, профессиональная практика прежде всего строится на оценочности. Невозможно помочь, если ты до этого не оценил те процессы и явления, в которых ты участвуешь, потому что, только оценив их, можно принять правильное решение и понять, как помочь. Нельзя оценивать какие-то личные компоненты, нельзя оценивать лично женщину. Надо оценивать процессы и явления событий, в которых вы участвуете, — совершенно необходимо, иначе сложно будет понять, что вообще происходит. Поэтому безоценочность здесь не очень-то правильна. Возникла эта тема безоценочности именно потому, что... Самая распространенная история, когда доула присутствует на родах и женщина, например, захотела эпидуральную анестезию. Доула не оценивает, доула принимает любое решение женщины. А акушерка традиционного направления, скорее всего, внутренне может роптать. Особенно если женщина хорошо рождает, все замечательно — у нее шейка открывается, роды замечательно идут. Но в какой-то момент женщина сказала: «Я хочу эпидуральную анестезию». В этот момент акушерка традиционного направления внутренне может не согласиться с этим, акушерка может подсказать женщине, как же можно все-таки попробовать пройти естественно этот путь. Но, если женщина будет настаивать, никакая акушерка не имеет право не согласиться и противоречить. Хотя я допускаю, есть такие акушерки, которые выполняют материнскую функцию. Они могут начать воспитывать: «Что это такое вы говорите?» И показывать всем своим видом, что они не соглашаются, хотя этого делать нельзя. Потому что это как раз проявление непрофессионализма. Постановка вопроса здесь неправильная, потому что доула — это не медик. Доула вообще никак не может включаться и оценивать любые медицинские манипуляции. Поэтому нужна эпидуральная анестезия, хочет ее женщина, не хочет, нужно ей какое-либо лекарство или какая-то манипуляция и прочие медицинские вопросы — это вообще не про деятельность доулы. Поэтому по-хорошему в эту сторону доула вообще не должна и не имеет права смотреть, потому что у нее нет специального образования. Поэтому доула работает, прежде всего, с психологическим состоянием женщины, создавая это состояние спокойствия и невозмутимости для женщины в родах. (Акушерка, руководитель, трое детей, запись вебинаров 19.03.2018, 10.04.2018)

По мнению самих доул, польза от их «безоценочной» и «немедицинской» деятельности «сиделок» позволяет женщинам «повысить удовлетворенность» даже бюджетными родами в пространстве, которым она не может управлять, поскольку существует кохрейновское исследование о значительной пользе заботливого участия доул в родоразрешении, способствующее повышению удовлетворенности родами, снижению длительности родов и частоты применения окситоцина, кеса-

рева сечения⁹. Чтобы разотождествиться и косвенно управлять «оценивающими» конкурентами с медицинским образованием — врачами и акушерками, в ходе обучения и взаимодействия с клиентками доулы широко опираются на *доказательную медицину и рекомендации ВОЗ*, как следует из собранных полевых материалов. Данное явление свидетельствует, на мой взгляд, о том, что активное использование метаданных кохрейновских обзоров и гайдлайнов ВОЗ подразумевает возможность *косвенного информационного управления* и изменения ситуации в родах (при условии согласования роженицей медицинских вмешательств (или их отказа от них) с врачами и акушерками, которые несут правовую ответственность за принимаемые решения).

Довольно часто доулы считают актуальным, модным и даже этичным участвовать в популяризации иностранных феминистских и доульских движений, что приводит не только к появлению соответствующей терминологии в текстах, но также к ее различным интерпретациям (благодаря доульскому коучингу и присутствию на родах) и *мобилизации* по-разному понимаемой, например, *женской агентности*.

Таким образом, анализ собранных полевых текстов и наблюдений свидетельствует о том, что доулы артикулируют компетенцию и границы деятельности с разной прагматикой в зависимости от разных фреймов. Форматы мероприятий, письменный, устный или дистанционный характер коммуникации, авторские интенции высказываний меняют риторический жанр и способствуют определенной вариативности текстов [Бахтин, 1979; Щепанская, 2010]. Из перспективы клиента множественные ролевые идентичности специалистов, предъявляющих себя в качестве доул, (равно как и сами практики) конструируются и интерпретируются участниками коммуникации (в зависимости от контекста) как через оппозицию к бюджетной системе родовспоможения с ее медиализованным, патерналистским и конвейерным подходом к родам, женщине и младенцу, так и через критику стигматизированных практик «духовного», «естественного» и домашнего акушерства. Современные доулы эмансипируются от предыдущего наследия альтернативных и независимых перинатальных специалистов, скомпрометированного медийным, судебным, медицинским дискурсом.

Участники доульской сети активно продвигают многообразный спектр перинатальных услуг, используя декодирование и ребрендинг стигматизированных терминов, выработку новой аксиоматики и специализированного языка, позволяющего претендовать на *автономное экспертное знание*.

Образовательный и просвещенческий активизм, неlegalность практики, негативная реципрокность

На рубеже 2014/2015 гг. пассионарные (активные) и многоязычные перинатальные специалисты, имеющие широкую географию своего проживания, несколько высших образований и разносторонний опыт деятельности, организовали Институт перинатальной поддержки (doula.link) и монетизировали программы

⁹ Как правило, доулы объясняют полезность немедицинской непрерывной поддержки (и подразумевают под этим доульское участие) через апелляцию к мнению ВОЗ и кохрейновским обзорам. См. Шрайбман Л. Исследования о поддержке в родах // Doula Link. 2018. 27 февраля. URL: <https://doula.link/2018/02/27/issledovaniya-o-podderzhke-v-rodah/> (дата обращения: 24.05.2021).

обучения «профессиональных» и «послеродовых» доул, по итогам прохождения которых выдаются сертификаты и организуется волонтерская практика для приобретения выпускницами первичных навыков¹⁰. Если в 2011 г., когда состоялся первый российский тренинг подготовки помощниц в родах, его длительность составила «первые и последние выходные мая»¹¹, то к началу 2021 г. период обучения увеличился до четырех месяцев, необходимых для интенсивной программы освоения специальных знаний, стандартов и этики.

Поскольку правительственные регуляторы и законодатель не признают существование доульской занятости, отсутствуют государственные требования к деятельности и сертификации данных агентов немедицинской заботы, то на нерегулируемом образовательном рынке присутствует конкуренция среди образовательных стейкхолдеров¹², позволяющая ускоренно и интенсивно распространять представления и этические ценности доульской практики среди будущих доул и матерей. Часто «гарантийное место» государственного признания занимают ссылки на международные ассоциации доул (например, членство в European Doula Network) или образовательные лицензии, наличие которых пока не обязательно для осуществления данной образовательной деятельности¹³.

Несколько позднее, в 2017 г., активно практикующие доулы на паритетных основаниях объединились в общественную организацию — Ассоциацию профессиональных доул (АПД) — для защиты прав беременных и матерей, для взаимного обучения, обмена навыками и практиками, а также для лоббирования коллективных и скорее уже корпоративных интересов — получения доулами законного статуса и права деятельности на территории медицинского учреждения, внесения новой занятости в общероссийский классификатор профессий¹⁴.

[Сколько работает доул в Москве? Примерно?] Активно, думаю, от 45 до 60. Разово, изредка — больше. Это из доул АПД. А кто там невнятные духовные акушерки, почему-то зовущие себя доулами, — неведомо. До нас порой доходят слухи и жалобы из роддомов, а мы и не знаем, что это был за человек и почему назвал себя доулой. (Доула, юрист, трое детей, 15.01.2020)

Не все организации, созданные доулами в форме некоммерческих, претендуют на саморегулирование своих членов, но в большинстве случаев они пытаются стандартизировать доульскую практику посредством аффилиации или слияния

¹⁰ См. Профессиональная доула. Программа сертификации // Doula Link. 2021. URL: <https://portal.doula.link/reg/for/pro/> (дата обращения: 24.05.2021); Правила участия в волонтерской программе // Doula Link. URL: https://doula.link/volunteering_terms/ (дата обращения: 24.05.2021).

¹¹ См. Стрельцова Д. Юбилей // Facebook. 2021. 2 мая. URL: <https://www.facebook.com/100023498553543/posts/949572349169375/?d=n> (дата обращения: 24.05.2021).

¹² См. Как стать доулой? / Ассоциация Профессиональных Доул. URL: <https://doularussia.ru/howto> (дата обращения: 24.05.2021); Профессиональная доула. Программа сертификации // Doula Link. 2021. URL: <https://portal.doula.link/reg/for/pro/> (дата обращения: 24.05.2021); Школа доул. Программа обучения // Akusherstvo Club. 2021. URL: <https://akusherstvo.club/na-doulu> (дата обращения: 24.05.2021); Курс «Я доула» // Акушерка.Про. 2021. URL: <https://akusherka.pro/obuchenie/doula-obuchenie/> (дата обращения: 24.05.2021).

¹³ См. Акушерство Про. URL: <http://akusherstvo.pro/contacts> (дата обращения: 24.05.2021).

¹⁴ См. Об АПД // Ассоциация Профессиональных Доул. URL: <https://doularussia.ru/about> (дата обращения: 24.05.2021).

с образовательными центрами. Члены АПД также регулярно обсуждают и унифицируют доульские подходы, обмениваются инсайдерской информацией о лучших/худших акушер-гинекологах, локальных протоколах, рутинной практике городских роддомов. В это же время (по аналогии с проектами и конференциями идеологов «естественных» родов) получила распространение регулярная коллективная практика одновременного самопродвижения и самопродажи через организацию и проведение доульскими некоммерческими организациями офлайн- и онлайн-конференций, платных или рекламных мероприятий по обмену опытом и знаниями, а также через реализацию волонтерских проектов в дружественных роддомах¹⁵.

В реальности, находящейся за пределами рекламных, образовательных, активистских и коллективных репрезентаций «несомненной полезности» заботы в родах, большая часть рядовых доул, особенно в регионах, согласно данным интервьюирования, нечасто оказывает помощь женщинам в родах непосредственно в роддоме, преимущественно — в платных родах или гораздо реже в родах по ОМС (в качестве квазиродственниц или волонтеров на территории лояльных роддомов). Очень часто доулы рассказывают о запретах немедицинского сопровождения женщин, особенно во время пандемии.

Сопровождения запрещены. Это карантинная мера. И они запрещены по всем роддомам Москвы. <...> Единственный роддом в Красногорске остался, где разрешены сопровождения. И то я, честно говоря, не знаю, насколько там это все. [А запрещены и папам тоже, да?] Да. Всем. Партнерские роды вообще. Ну, это карантинная мера. Это форс-мажорные обстоятельства. Да, то есть мы должны понимать, что это не потому, что врачам захотелось перестать пускать партнеров на роды. Это именно для того, чтобы избежать распространения инфекции. Как бы понятно, что к этому есть вопросы. <...> [А контрактные? А если это контрактные роды? Если они оплачены именно специально под акушерку, под доулу. Что делать?] Ну, акушерки, кто трудоустроен официально, они продолжают брать контракты и вести сопровождение. Если это индивидуальная акушерка. Понимаете, доулы вне закона. Нет такой профессии доулы. Нет женщины, которая работает доулой официально в роддоме. Если бы это было возможно, то, наверное, не было бы никаких проблем. (Доула, психолог, врач, пять детей, 05.04.2020)

В ходе коллективного обсуждения таких сюжетов в сети или на конференциях в доульском сообществе принято артикулировать проблемы несправедливых ограничений прав беременных и рожаящих женщин при толковании 323-ФЗ¹⁶ на местах, бессмысленности антиковидных и карантинных ограничений, принятых регулятором [Кукса, 2020а], а также недоверия медиков самому институту доульства из-за локальных конфликтных кейсов несоблюдения границ компетенции «женщиной, представившейся доулой». Предлагаются решения проблемных вопросов в активистском ключе: призывы напрямую прописать в законе возможность именно доульского (не только партнерского) сопровождения в бюджетных родах

¹⁵ См. Правила участия в волонтерской программе // Doula Link. URL: https://doula.link/volunteering_terms/ (дата обращения: 24.05.2021); Доулы-волонтеры // Акушерство Про. URL: <http://akusherstvo.pro/douly-volontery> (дата обращения: 24.05.2021).

¹⁶ Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ».

и пускать в роддом только вступивших в ассоциацию сертифицированных доул, соблюдающих этический кодекс и стандарты практики.

С другой стороны, у начинающих доул существует также *проблема поиска клиенток*, в отличие от передовых и активных членов сообщества, организовавших (и коммодифицировавших) образовательную среду для передачи навыков и опыта, наработанный социальный капитал и, следовательно, относительно стабильный доход. По данным интервьюирования, рядовые участницы, недавние выпускницы, осуществляют доульскую поддержку в роддоме окказионально: сначала близкому окружению, потом выпускницам собственных курсов по подготовке к родам и читательницам своих блогов. Начинающие доулы вовлекаются в *новую прекарную занятость* и рассчитывают на дополнительный источник дохода, несмотря на то, что большая часть женщин имеет как минимум одно высшее образование и опыт работы, а также воспитывает и содержит чаще всего несколько (необязательно) малолетних или подростков детей, постоянную заботу о которых, как минимум в период декретного отпуска, ей некому делегировать (согласно результатам полевого интервьюирования). Данные семейные ограничения не позволяют матерям участвовать в предыдущей деятельности (обеспечивающей ее до родов) с полной силой, отдачей и вознаграждением. Многодетным женщинам также тяжело совмещать воспитание маленьких детей с доульскими сопровождениями.

Я не озвучиваю, потому что, ну, у меня такая ситуация, у меня муж в Америке работает сейчас. И я одна с тремя детьми. У меня в принципе мало возможностей сейчас вот там ходить на роды часто. Я даже не афиширую сейчас, что вообще какие-то услуги делаю, что иногда работаю периодически. Но я даже не озвучиваю. Вот эти вот роды онлайн или не онлайн. Если там это какие-то другие могут делать, но для меня роды сейчас... Фактор, что мне очень сложно детей куда-то деть. [Я понимаю.] Поэтому я не рекламируюсь. Может быть, если бы я делала побольше рекламы и говорила: «Да, я могу», было бы. Поэтому я, наверное, не показатель. Наш город, наверное, тоже не показатель. Потому что другие девочки тоже этого, кстати, не пишут нигде, хотя могли бы, да. Не знаю, почему они не пишут. Может быть, если бы мы все это предлагали, женщины бы соглашались. [Спасибо за честность, откровенность. Мне уже так отвечала моя подружка из Беларуси, что просто невыгодно ей ходить на роды с маленьким ребенком. Ей проще массажной доулой быть. Вот она просто так сказала.] Вы знаете, не в плане выгоды, я скажу вам еще честнее. У меня муж хорошо зарабатывает. Он в Америке работает. И мне вообще нет необходимости делать это за деньги. Я просто это делаю пока так, потому что мне нравится — в удовольствие, да. И просто мне это очень нравится. Но делать это бесплатно совсем тоже как бы неправильно, я считаю. Но это ресурса много забирает. Я и так с детьми, знаете, с трудом. Вот. Поэтому, ну, вот так. Наверное, если бы у меня был вопрос денег, я бы активнее все это делала. И думала — выгодно, не выгодно. (Доула, переводчик, трое детей, 10.04.2020)

Проблемы поиска клиенток, недостаточной самооценки собственного труда, неоплаты и срыва предварительных договоренностей или контрактов (квалифицированная мною как *негативная реципрокность*), ожидания регулярного дохода и возмездности от немедицинской заботы в родах открыто обсуждаются на со-

вместных конференциях, периодических посиделках и платных курсах, в сетевом общении, организуемых ключевыми членами сообщества. Тема различий между осознанным волонтерством и вмененной «благотворительностью» во взаимоотношениях с клиентками получает свое развитие в доульском фольклоре («утром деньги, вечером стулья», когда доула предполагает, что в будущем консультирует женщину только после предоплаты; «меня зовут Нина, и я люблю женщин за деньги»). С другой стороны, редкость доульских сопровождений объясняется в среде также как конкурентное преимущество: «низкий уровень выгорания», несопоставимый с медицинским, который позволяет доуле быть включенной в заботу о конкретной женщине, не распыляясь.

Однако поскольку существуют прекарные риски, связанные с нерегулярностью запросов и срывами со стороны клиенток или отказом сотрудниками в сопровождении прямо при пересечении порога роддома, доулы предпочитают вовлекаться в широкий спектр перинатальных и консультационных услуг помощи будущим родителям, включая коучинг по подготовке к родам, грудному вскармливанию, уходу за матерью и младенцем после родов. В том числе поэтому сертифицированные доулы активно реципируют экзотические фольклорные тексты и этнографические практики для постнатального периода — индигенные (indigenous) практики традиционного ухода и послеродового восстановления — например, мексиканское пеленание ребозо или баня темаскале [Кукса, 2020b]. Кроме диверсификации деятельности в перинатальной сфере, доулы увязывают новую занятость с базовой/первоначальной специальностью, совмещая, например, с юридическим и психологическим консультированием, а также используют социальные сети и дистанционные способы коммуникации для проведения курсов и консультаций.

Доулы репрезентуют свою профессиональную идентичность, обращаясь также к близкородственным перинатальным ярлыкам/маркерам, определяющим их функционал. Наиболее распространены самопредъявления по факту наличия диплома или сертификата — перинатальный, телесноориентированный или клинический психолог, специалист по грудному вскармливанию, пеленальщица, расстановщица, организатор курсов/клубов и ведущая курсов, инструктор по йоге, слингоношению, питанию, сну, танцам, гипнозу. Но также встречаются имеющие редкое распространение наименования, объединяющие, по представлению специалиста, комплексно доульскую идентичность с иными базовыми профессиями и занятиями — монитрис, юридоула, ментор, арт-терапевт, инструктор по капсулированию плаценты. Некоторые наименования еще не прижились в силу свежей рецепции или уже имеют печальную правоприменительную «судьбу»¹⁷.

Заключение

Коллективные и индивидуальные действия участников доульских сетей, связанные с активным низовым продвижением и лоббированием законодательного признания доул в качестве заботящихся о роженице помощниц с немедицинской

¹⁷ Среди перинатальных специалистов обсуждаются юридические риски продажи некоторых видов практик, например, капсулирование плаценты может быть квалифицировано согласно УК РФ как незаконная деятельность, связанная с изготовлением биологически активных добавок (лекарств) без лицензии и без соответствия установленным требованиям.

компетенцией, специальными навыками и этическими границами, не получают одобрения государства и *сохраняют маргинальное и невидимое для бюрократической системы положение*.

Ирония заключается в том, что растущее число обученных и сертифицированных доул (в том числе через своих беременных клиенток) *давит* на местные родовспомогательные учреждения, а новички готовы волонтерствовать без денежного вознаграждения, чтобы апробировать полученные знания на деле, понять условия и расположенность к подобной занятости. Поэтому парадоксальным образом доульские инициативы остаются востребованными женщинами и одобряются все большим числом медицинских учреждений — даже в массовом сегменте бюджетных родов по ОМС — в формате *квазисемейного или волонтерского сопровождения родов*.

Проблемы *негативной реципрокности и негарантированной, нестабильной женской прекарной самозанятости*, совмещения постоянной безвозмездной заботы о собственных детях образованных матерей с *нерегулярным* возмездным уходом за беременными и родившими клиентками, а также попытки *коммодификации и синкретизма материнского и профессионального опыта* сопровождают и усиливают инициированные доульской сетью процессы продвижения и популяризации «немедицинской эмоциональной и физической помощи» в родах на территории медицинского учреждения.

Практики «непрерывного», «немедицинского», «информационного», «физического», «эмоционального» сопровождения женщин «профессиональной» доулой де-факто способствуют *изменению (право)субъектности роженицы* в роддоме и появлению реальной возможности для взаимодействия с монопольной системой родовспоможения в интересах матери и младенца в рамках действующих протоколов и правил. Хотя собранные в ходе исследования интервью свидетельствуют также о том, что реализация индивидуального выбора и вариативность телесных практик нужны не всем беременным женщинам, а только тем, у кого артикулирован запрос на агентность и есть определенное образование, опыт и ценности. В любом случае доульский коучинг и информирование позволяют женщинам становиться обученными пользователями закрытой системы родовспоможения.

Участники доульской сети активно используют декодирование и ребрендинг стигматизированных терминов, выработку новой аксиоматики и специализированного языка, позволяющего претендовать на автономное и исключительное экспертное знание. Подчеркнутая артикуляция границ компетенции, стандартов практики и этики позволяет доулам обосновать свою *немедицинскую и персонализированную нишу эмоциональной и телесной заботы о женщине* на территории медицинского учреждения.

Фактическое проникновение *немедицинских практик эмоциональной и физической заботы* в роддом, образовательный и цифровой активизм доульской сети, приводящий как к росту количества сертифицированных доул, так и к производству специальной компетенции, навыков, стандартов, этики и языка, способствуют ускоренному изменению всего медицинского ландшафта, биомедицинских знаний и дискурса в сторону дальнейшей гуманизации родовспоможения — пациентоориентированной коммуникации, информированного согласования медицинских

вмешательств, частичной демедиализации, учета данных доказательной медицины в новых протоколах и рутинных практиках, расширения агентности рожениц при выборе места, участников, протокола и способа родов.

Список литературы (References)

Абрамов Р. Н. Логика профессионализма Э. Фрейдсона: текстологический анализ // Профессионалы в эпоху реформ: динамика идеологии, статуса и ценностей. М.: Институт социологии РАН, 2013. С. 21—37.

Abramov R. N. (2013) The Logics of E. Freidson's Professionalism: Textological Analysis. In: *Professionals in the Era of Reforms: Dynamics of Ideology, Status and Values*. Moscow: Institute of Sociology RAS. P. 21—37. (In Russ.)

Абрамов Р. Н. Социология профессий и занятий: очерки истории и ключевые концепции дисциплинарной области. М.: ООО Вариант, 2016. 452 с.

Abramov R. N. (2016) Sociology of Professions and Occupations: Essays on History and Key Concepts of the Disciplinary Field. Moscow: Variant. (In Russ.)

Абрамов Р. Н. Профессиональная этика в контексте социологии профессий: обзор зарубежных концепций // Социологические исследования. 2018. № 7. С. 87—94. <https://www.doi.org/10.31857/S000523100000168-8>.

Abramov R. N. (2018) Professional Ethics in the Context of the Sociology of Professions: A Review of Foreign Concepts. *Sociological Studies*. No. 7. P. 87—94. <https://www.doi.org/10.31857/S000523100000168-8>. (In Russ.)

Бахтин М. М. Эстетика словесного творчества. М.: Искусство, 1979.

Bakhtin M. M. (1979) *Aesthetics of Verbal Creativity*. Moscow: Art. (In Russ.)

Бороздина Е. А. «Язык науки и язык любви»: легитимация независимой акушерской практики в России // *Laboratorium*. 2014. Т. 6. № 1. С. 30—59.

Borozdina E. A. (2014) Language of Science and Language of Love: The Legitimation of Independent Midwifery Practice in Russia. *Laboratorium*. Vol. 6. No. 1. P. 30—59. (In Russ.)

Бороздина Е. А. Забота в родовспоможении: выгоды и издержки профессионалов // Журнал исследований социальной политики. 2016. Т. 14. № 4. С. 479—492.

Borozdina, E.A. (2016) The Professional Care in Maternity Hospitals: Benefits and Challenges. *The Journal of Social Policy Studies*. Vol. 14. No. 4. P. 479—492. (In Russ.)

Денисова М. Профессиональная поддержка в родах: роль доул в увеличении агентности матери. Бакалаврская выпускная работа. М.: НИУ ВШЭ, 2019.

Denisova M. (2019) Professional Support in Childbirth: The Role of Doulas in Increasing the Agency of the Mother. Bachelor's Final Work. Moscow: HSE University. (In Russ.)

Кукса Т. Л. Рассказы о родах и родовспоможении в современной городской культуре. Магистерская выпускная работа. М.: РГГУ, 2018.

Kuksa T. (2018) Stories About Childbirth and Obstetric Care in Contemporary Urban Culture. Master's Work. Moscow: Russian State University for the Humanities. (In Russ.)

Кукса Т. Л. Теоретические подходы к исследованию практик родовспоможения и текстов о родах // *Медицинская антропология и биоэтика*. 2019. № 1. С. 168—200. <http://doi.org/10.33876/2224-9680/2019-1-17/08>.

Kuksa T. (2019) Theoretical Approaches to Studies on Practices of Obstetric Care and on Texts About Childbirth. *Medical Anthropology and Bioethics*. No. 1. P. 168—200. (In Russ.)

Кукса Т. Л. Биополитические решения и правозащитный активизм в период распространения COVID-2019 в России: ограничения субъектности и новые границы взаимозависимости // *Медицинская антропология и биоэтика*. 2020а. № 1. С. 67—99. <http://doi.org/10.33876/2224-9680/2020-1-19/04>.

Kuksa T. (2020a) Biopolitical Decisions and Human Rights Activism During the Spread of COVID-19 in Russia: Limitations of Subjectivity and New Boundaries of Interdependence. *Medical Anthropology and Bioethics*. No. 1. P. 67—99. (In Russ.)

Кукса Т. Л. «Страшилки» для рожениц: конструирование и преодоление страха в родах // *Фольклор и антропология города*. 2020b. Т. 3. № 1—2. С. 166—187. URL: https://ufajournal.ranepa.ru/upload/iblock/2bf/ufa20_1_10.pdf (дата обращения: 03.07.2021).

Kuksa T. (2020b) “Horror Stories” for Women in Childbirth: Construction and Overcoming of Fear in Childbirth. *Urban Folklore & Anthropology*. Vol. 3. No. 1—2. P. 166—187. URL: https://ufajournal.ranepa.ru/upload/iblock/2bf/ufa20_1_10.pdf (дата обращения: 03.07.2021). (In Russ.)

Сакс М., Олсон Дж. Социология профессий: Государство, медицина и рынок в Великобритании // *Профессиональные группы интеллигенции* / отв. ред. Мансуров В. А. М.: Изд-во ИС РАН, 2003. С. 79—104.

Sacks M., Alsop J. (2003) Sociology of the Professions: State, Medicine and the Market in Great Britain. In: Mansurov V. A. (ed.) *Professional Groups of the Intelligentsia*. Moscow: Institute of Sociology RAS. P. 79—104. (In Russ.)

Щепанская Т. Б. Сравнительная этнография профессий: повседневные практики и культурные коды (Россия, конец XIX — начало XXI в.). СПб.: Наука, 2010.

Shchepanskaia T. B. (2010) Comparative Ethnography of Professions: Everyday Practices and Cultural Codes (Russia, Late XIX — Early XXI Centuries). St. Petersburg: Nauka. (In Russ.)

Arney W. (1982) *Power and Profession of Obstetrics*. London: University of Chicago Press.

Arney W. R., Neill J. (2008) The Location of Pain in Childbirth: Natural Childbirth and the Transformation of Obstetrics. *Sociology of Health & Illness*. Vol. 4. No. 1. P. 1—24.

Belousova E. (2012) *Waterbirth and Russian-American exchange: From the Iron Curtain to Facebook*. Doctoral Dissertation. Houston: Rice University.

Davis-Floyd R. E., Davis E. (1996) Intuition as Authoritative Knowledge in Midwifery and Homebirth. *Medical Anthropology Quarterly*. Vol. 10. No. 2. P. 237—269. <https://doi.org/10.1525/maq.1996.10.2.02a00080>.

Davis-Floyd R.E., Sargent C. F. (eds.) (1997) *Childbirth and Authoritative Knowledge: Cross-cultural Perspectives*. Berkeley: University of California Press. <https://doi.org/10.1525/9780520918733>.

Geertz C. J. (1973) *The Interpretation of Culture*. New York, NY: Basic Books.

Geertz C. J. (1983) *Local Knowledge: Further Essays in Interpretive Anthropology*. New York: Basic Books.

Jordan B. (1997) *Authoritative Knowledge and Its Construction*. In: Davis-Floyd R.E., Sargent C. F. (eds.) *Childbirth and Authoritative Knowledge: Cross-Cultural Perspectives*. Berkeley: University of California Press. P. 55—79. <https://doi.org/10.1525/9780520918733-003>.

Freidson E. (1986) *Professional Powers: A Study of the Institutionalization of Formal Knowledge*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Freidson E. (1988) *Profession of Medicine: A Study of the Sociology of Applied Knowledge*. Chicago: The University of Chicago Press.

Freidson E. (2001) *Professionalism: The Third Logic*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Kleinman A. (1978) *Concepts and a Model for the Comparison of Medical Systems as Cultural Systems*. *Social Science and Medicine*. Vol. 12. No. 1. P. 85—93. [https://doi.org/10.1016/0160-7987\(78\)90014-5](https://doi.org/10.1016/0160-7987(78)90014-5).

Saks M. (1994) *Professions and the Public Interest. Medical Power, Altruism and Alternative Medicine*. London: Routledge.

Saks M. (eds.) (1995) *Health Professions and the State in Europe*. London: Routledge.

Saks M. (1998) *Professionalism and Health Care*. In: Field D. and Taylor S. (eds.) *Sociological Perspectives on Health, Illness and Health Care*. Oxford: Blackwell Science.

Saks M. (2003) *Orthodox and Alternative Medicine: Politics, Professionalization and Health Care*. London: Continuum.

Saks M. (2010) *Analyzing the Professions: The Case for the Neo-Weberian Approach*. *Comparative Sociology*. Vol. 9. No. 6. P. 887—915. <https://doi.org/10.1163/156913310x522624>.

Saks M. (2012) *Defining a Profession: The Role of Knowledge and Expertise*. *Professions and Professionalism*. Vol. 2. No. 1. P. 1—10.

Rouhier-Willoughby J. (2008) *Village Values: Negotiating Identity, Gender, and Resistance in Urban Russian Life-Cycle Rituals*. Bloomington: Slavica Publishers.

DOI: [10.14515/monitoring.2021.3.1893](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1893)



К. Ю. Ерицян, М. М. Русакова, А. А. Александрова, Н. М. Усачева

ПЕРЕЖИТЬ ЛОКДАУН: ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАНЯТОСТИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ НАСЕЛЕНИЯ В ЭПОХУ ПАНДЕМИИ

Правильная ссылка на статью:

Ерицян К. Ю., Русакова М. М., Александрова А. А., Усачева Н. М. Пережить локдаун: изменения в занятости и психологическое благополучие населения в эпоху пандемии // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 250—270. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1893>.

For citation:

Eritsyanyan K. Y., Rusakova M. M., Aleksandrova A. A., Usacheva N. M. (2021) Surviving a Lockdown: Changes in Employment and Psychological Well-being of the Population in the Pandemic Era. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 250–270. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1893>. (In Russ.)

ПЕРЕЖИТЬ ЛОКДАУН: ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАНЯТОСТИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ НАСЕЛЕНИЯ В ЭПОХУ ПАНДЕМИИ

ЕРИЦЯН Ксения Юрьевна — кандидат психологических наук, научный сотрудник Института психологии, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург, Россия

E-MAIL: ksenia.eritsyan@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-4400-0593>

РУСАКОВА Майя Михайловна — кандидат социологических наук, доцент кафедры прикладной и отраслевой социологии, научный руководитель Социологической клиники прикладных исследований, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

E-MAIL: rusakova.maia@yandex.ru

<https://orcid.org/0000-0003-1381-353X>

АЛЕКСАНДРОВА Анастасия Алексеевна — ведущий специалист Социологической клиники прикладных исследований, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

E-MAIL: aleksand-nastya@yandex.ru

<https://orcid.org/0000-0001-5492-0126>

УСАЧЕВА Нина Михайловна — главный специалист Ресурсного Центра, Центр социологических и интернет-исследований, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

E-MAIL: marudova_n.m@mail.ru

<https://orcid.org/0000-0001-8722-3976>

Аннотация. На основании данных репрезентативного опроса жителей Санкт-Петербурга ($N = 1226$) исследу-

SURVIVING A LOCKDOWN: CHANGES IN EMPLOYMENT AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF THE POPULATION IN THE PANDEMIC ERA

Ksenia Yu. ERITSYAN¹ — Cand. Sci. (Psych.), Researcher at the Institute of Psychology

E-MAIL: ksenia.eritsyan@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-4400-0593>

Maia M. RUSAKOVA² — Cand. Sci. (Soc.), Associate Professor of the Department of Applied and Branch Sociology; Director of the Sociological Clinic of Applied Research

E-MAIL: rusakova.maia@yandex.ru

<https://orcid.org/0000-0003-1381-353X>

Anastasiia A. ALEKSANROVA² — Senior Specialist of the Sociological Clinic of Applied Research

E-MAIL: aleksand-nastya@yandex.ru

<https://orcid.org/0000-0001-5492-0126>

Nina M. USACHEVA² — Chief Specialist, Resource Center "Center for Sociological and Internet Research"

E-MAIL: marudova_n.m@mail.ru

<https://orcid.org/0000-0001-8722-3976>

¹ Herzen State Pedagogical University of Russia, Saint Petersburg, Russia

² Saint-Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia

Abstract. Based on the data of a representative survey of residents of St. Petersburg ($N = 1226$), the article inves-

ются изменения в занятости горожан, произошедшие в период пика ограничительных мер и режима самоизоляции, введенных в связи с пандемией коронавируса, а также связь этих изменений с психологическим благополучием горожан.

В результате исследования выявлено, что преобладающее большинство петербуржцев столкнулись с негативными трансформациями как формата работы, так и условий труда. Последствия пандемии, связанные с финансовыми потерями, в наибольшей степени ощутили на себе самозанятые и индивидуальные предприниматели, а связанные с психологическим благополучием — женщины. В отличие от международных оценок, изменения в занятости молодого поколения нельзя однозначно трактовать как негативные. Наиболее весомый вклад в ухудшение психологического состояния вносят потеря работы и ухудшение финансового положения. Другие формы изменений, в том числе переход на удаленную работу, в краткосрочной перспективе не сопряжены с динамикой показателей психологического благополучия. Субъективная оценка событий, связанных с пандемией COVID-19, как угрожающих благополучию — второй мощный фактор ухудшения психологического благополучия в пик пандемии и начала введения ограничительных мер.

Ключевые слова: социальные изменения, занятость, пандемия, локдаун, карантин, психологическое благополучие

Investigates changes in employment faced by the citizens during the peak of restrictive measures and regime of self-isolation, as well as the relationship of these changes with psychological well-being. The research shows that the overwhelming majority of respondents experienced negative changes associated with the format of work and its conditions. Self-employed and individual entrepreneurs have been the most affected category in terms of financial losses, while women in — terms of psychological well-being. Contrary to international assessments, changes in employment of the younger generation cannot be interpreted as predominantly negative. The article argues that the loss of job and deterioration of the financial situation contribute significantly to the worsening of psychological well-being. Other kinds of change, including the shift to teleworking, are not associated with the dynamics of indicators of psychological well-being. A subjective assessment of the changes associated with the COVID-19 pandemic as threatening is the second factor in the worsening of the mental state in the acute period of the pandemic and the beginning of the implementation of pandemic-related restrictive measures.

Keywords: social changes, employment, pandemic, lockdown, psychological well-being, quarantine

Введение

Распространение коронавирусной инфекции COVID-19 вызвало стремительные и серьезные изменения в экономике почти всех стран, а также жизнедеятельности населения. С одной стороны, введенные на территориальном уровне ограничительные меры по борьбе с COVID-19 повлияли и на образ жизни людей, и на экономику, а следовательно — и занятость населения. По данным на 2021 г., 93% работников в мире проживают в странах, где сохраняется ограничительный режим, включающий в том числе закрытие предприятий [ILO Monitor, 2021]. С другой стороны, меры, которые сами люди предприняли во избежание заражения коронавирусом, также изменили характер занятости и индивидуальные стратегии на рынке труда.

По данным Всемирного банка на июнь 2020 г., кризис, вызванный пандемией, приведет к падению мирового ВВП на 5,2%, несмотря на оказываемый объем государственной поддержки [Россия в новую эпоху..., 2020]. Международная организация труда также отмечает сохранение негативных тенденций в сфере занятости населения: в 2020 г. по сравнению с 2019 г. наблюдается сокращение мирового рабочего времени на 8,8%, что эквивалентно потере 225 млн рабочих мест [ILO Monitor, 2021]. Несмотря на положительные тенденции в таких отраслях, как телекоммуникационное обеспечение, финансовое и страховое обслуживание, сохраняется общий тренд, связанный с экономической нестабильностью и неопределенностью. Наиболее пострадавшими категориями граждан признаны женщины, молодое поколение до 25 лет, самозанятые, а также люди со средним или низким уровнем квалификации [ILO Monitor, 2021; Аналитическая записка..., 2020], которые в наибольшей степени были задействованы в пострадавших от пандемии отраслях. Ситуация в российской экономике сходна с общемировой. По данным официальной статистики Росстата, общая безработица возросла в период пика ограничительных мер на 1,7 процентных пункта, продолжительность рабочего времени упала почти на 4,5 п. п., недозанятость возросла с 3,1 п. п. до 6,7 п. п.¹ По консенсус-прогнозу на 2020 г., падение реальных располагаемых доходов населения лишь наполовину компенсируется их ростом в 2021 г. [Россия в новую эпоху..., 2020]. В связи с этим актуальным становится обеспечение благополучия граждан, а также сохранение качества их жизни.

Классический подход к изучению проблем занятости и неравенств рассматривал человека как рационального экономического агента в отрыве от его социальных отношений и субъективных ощущений [McGregor, 2004; Douglas, Neu, 1998]. Концепция благополучия (wellbeing), напротив, сочетает как объективные показатели, так и характеристики субъективного восприятия людьми своей жизни [Allin, Hand, 2014; OECD, 2011]. Сегодня она активно используется при изучении и макроэкономических [McGregor, Pouw, 2017], и микроэкономических проблем, связанных с поведением населения [Headey, 1993]. В рамках данного подхода значимость приобретают не только объективно измеряемые феномены, такие

¹ Капелюшников Р. И. Вебинар: Рынок труда в России: до и во время пандемии. Инфраструктура научно-исследовательских данных. 2020. URL: https://www.youtube.com/watch?v=O2SGtnWtOGY&fbclid=IwAR2MffgD_fzmCxIG5ZSxhf70MBt3_3qK_UJyoYzNkJ-DDcl2yUfRUXWH42M (дата обращения: 15.06.2021).

как изменения в занятости, но и их субъективное отражение, в том числе в том, как человек себя ощущает физически и психологически.

То, что социальные или индивидуальные изменения могут негативно влиять на психологическое и физическое здоровье населения, — уже давно признанный феномен в социальных науках и общественном здравоохранении. Основным объяснительным механизмом здесь служит концепт стресса и стрессогенных событий, которые его вызывают. Однако остается открытым вопрос, как именно жизненные перемены влияют на показатели здоровья и благополучия. Эмпирические исследования, базировавшиеся на ранних моделях стресса, в основном фиксировали связь количества изменений в жизни человека за определенный период и ухудшения различных показателей здоровья [Rabkin, Struening, 1976]. Более поздние модели, такие как транзактная модель стресса [Folkman, Lazarus, 1984], уже включают значительное количество медиаторных переменных на индивидуальном уровне, объясняющих, почему одни и те же события могут воздействовать на людей с разной силой, а иногда и вовсе не оказывать никакого воздействия. К таким переменным относятся те, которые объясняют различное отношение человека к данным трансформациям, а также индивидуальные стратегии совладания человека со стрессом и особенности его социальной среды — более или менее поддерживающей.

Смена трудового статуса также может быть концептуализирована в терминах ролевой теории и теории переходов [Pearlin, Notes, 2010; Ferraro, 2001]. В таком случае переход человека к выполнению тех или иных ролей или смена статуса, особенно за короткий промежуток времени, могут расцениваться как факторы смены жизненных траекторий, что влечет за собой последствия для других сфер жизни (концепция вторичных стрессоров, см. [Pearlin et al., 1981]).

Связь изменений в занятости (в частности, потеря работы) и негативных эффектов для психологического здоровья и благополучия была показана ранее на материалах зарубежных исследований (см., например, [Olesen et al., 2013; Burgard, Brand, House, 2007]). Однако до настоящего момента они оценивались в рамках работ, направленных на анализ влияния этих трансформаций на здоровье, индивидуальные жизненные изменения или каких-либо локальных или отраслевых трендов. В данном же случае социальные изменения фактически носят глобальный, общемировой характер, так как они одновременно и внезапно коснулись существенной части сфер экономики во всех странах мира. На данный момент неизвестно, насколько сохраняются выявленные закономерности при таком тотальном характере социальных изменений. Если трансформации в формате занятости коснулись фактически каждого, то так же ли угрожающе они воспринимаются и так же сильно результируют в показатели благополучия?

Анализ опубликованных эмпирических работ показывает, что, несмотря на значительный интерес, лишь ряд зарубежных исследований непосредственно были направлены на изучение эффектов пандемии на психологическое здоровье и благополучие населения через трансформацию трудовой занятости [Witteveen, Velthorst, 2020; Wilson et al., 2020]. К ограничениям данных исследований, помимо того, что они были проведены преимущественно в западных странах, относится то, что они фиксировали лишь несколько из множества возможных вариантов

изменений трудовой занятости. При этом используемые в них переменные варьировали от потери работы до опасений ее потерять. Большинство российских исследований при изучении последствий пандемии обращают особое внимание на трансформации в занятости россиян, в частности связанные с неформальной занятостью, которая в результате введенных мер поддержки стала более видимой (см., например, [Логонов, 2020; Малева и др., 2020; Щетинина, 2020]). Их связь с изменениями в психологическом состоянии в подобных исследованиях чаще всего специально не изучается. В то же время в сообщениях массмедиа и лиц, принимающих решения, она может постулироваться как само собой разумеющаяся. Какие именно изменения в занятости россиян в условиях пандемии связаны с психологическим неблагополучием населения и насколько сильна данная связь, на данный момент остается неизвестным.

В настоящей статье мы ставим три основные задачи:

1) оценить масштаб и содержание изменений в трудовой занятости жителей Санкт-Петербурга в период острой фазы распространения коронавирусной инфекции и введения режима самоизоляции;

2) охарактеризовать, какие группы были наиболее уязвимы к изменениям в трудовой занятости в условиях российского мегаполиса;

3) оценить связь между изменениями в трудовой занятости и изменениями психологического благополучия петербуржцев.

Методы исследования

Сбор данных

Эмпирическая база исследования основана на данных телефонного опроса жителей Санкт-Петербурга ($N = 1226$) в возрасте от 18 лет и старше, постоянно проживающих в городе. Опрос проводился на базе Ресурсного центра «Центр социологических и интернет-исследований» Санкт-Петербургского государственного университета с использованием системы CATI — программы с компьютерным контролем ввода данных, в апреле 2020 г., через 2,5 недели после введения в Санкт-Петербурге карантинных мер и режима самоизоляции. Расчет контрольных параметров (пол, возраст) репрезентативности выполнялся для Санкт-Петербурга на основании сведений о численности населения в районах города (согласно Переписи населения 2010 г.). В полученной выборке было 56,3 % женщин и 43,7 % мужчин со следующим распределением по возрастным группам: от 18 до 29 лет — 22,9 %, от 30 до 39 — 18,1 %, от 40 до 49 — 16,7 %, от 50 до 59 — 18,1 %, старше 60 лет — 24,1 %.

Переменные

Изменения в трудовой занятости

Чтобы определить, какие изменения произошли в трудовой занятости горожан, были выделены две категории жителей: те, кто имел оплачиваемую работу до того, как был введен режим самоизоляции, и те, кто не имел работы. В итоговой выборке у 74,1 % горожан была оплачиваемая работа до введения режима самоизоляции (из них 51,4 % женщин и 48,6 % мужчин). Средний возраст составил 42 года (станд. отклонение = 14,001).

Вопрос об изменениях, с которыми столкнулись люди, имевшие работу, был задан через дихотомическую переменную, где респондентам предлагалось отметить все трансформации в трудовой занятости, которые произошли у них с начала режима самоизоляции («Вы столкнулись со следующими ситуациями на работе после того, как был введен режим самоизоляции (30 марта 2020)?»). Возможные ситуации касались потери работы, ее смены, перехода на неполный рабочий день или на удаленную работу, уход в оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск, сокращения заработной платы и пр. Второй категории жителей также был задан вопрос о трансформациях в занятости, связанных с поиском работы и трудоустройством.

Изменения в уровне психологического благополучия

Изменения в уровне психологического благополучия оценивались с помощью двух индикаторов:

1) Самооценка изменений психологического состояния: респондентам был задан вопрос «За последний месяц Ваше психологическое состояние улучшилось или ухудшилось?» с вариантами ответа от «значительно улучшилось» (5 баллов) до «значительно ухудшилось» (1 балл). В большинстве случаев респонденты говорили, что их психологическое состояние не изменилось (3 балла, 50,1%) или ухудшилось (немного — 2 балла, 27,1% или значительно — 1 балл, 13,9%).

2) Самооценка выраженности отдельных эмоциональных проявлений измерялась с помощью вопроса «За последний месяц Вы испытывали следующие эмоции чаще, реже или так же часто, как обычно?». Респонденты оценивали каждую из следующих эмоций по шкале «чаще, чем обычно», «так же, как обычно», «реже, чем обычно». Если респондент указывал на то, что он испытывал позитивные эмоции (бодрость, энергия; радость, счастье; спокойствие, умиротворение) чаще, чем обычно, то по каждой эмоции присваивался один балл. В случае если он испытывал негативные эмоции (тревога, напряжение; усталость, упадок сил; злость, раздражение; одиночество, покинутость) чаще, чем обычно, то присваивался минус один балл. Если частота эмоциональных проявлений не изменялась, баллы не присваивались. Таким образом, выраженность различных эмоциональных проявлений могла находиться в пределах от -7 до $+7$ баллов. Среднее значение составило 1,6 балла (ст. отклонение — 2,7 баллов).

Другие независимые переменные

В качестве дополнительных переменных, потенциально связанных с изменением психологического благополучия, были изучены:

1) Изменения в характеристиках здоровья и бюджета времени (в количестве свободного времени, количестве работы по дому, времени, затрачиваемом на оплачиваемую работу, на уход и присмотр за детьми, включая помощь в обучении) по сравнению с периодом до пандемии; общая оценка материального и физического состояния. Все параметры были оценены по пятибалльной шкале: «значительно увеличилось/улучшилось», «немного увеличилось/улучшилось», «не изменилось», «немного уменьшилось/ухудшилось», «значительно уменьшилось/ухудшилось».

2) Оценка ситуации в связи с пандемией COVID-19. На основании перечня вопросов были рассчитаны общие самооценочные показатели:

а) субъективной осведомленности о ситуации с пандемией: четыре вопроса (пример вопроса: «Скажите, пожалуйста, насколько Вы проинформированы о том, как избежать заражения коронавирусом, по шкале от 1 до 5, где 1 — очень плохо проинформирован(а); 5 — очень хорошо проинформирован(а)»);

б) удовлетворенности мерами поддержки горожан в связи с пандемией: семь вопросов (пример вопроса: «Насколько хорошо или плохо организована... материальная поддержка граждан?»; варианты ответа: «очень хорошо», «скорее хорошо», «скорее плохо», «очень плохо»);

в) беспокойства в связи с потенциальными последствиями пандемии: 10 вопросов (пример вопроса: «Насколько лично Вы беспокоитесь о том, что... не сможете достать необходимые Вам лекарства в аптеках?»; варианты ответа: «совсем не беспокоюсь», «скорее не беспокоюсь», «скорее беспокоюсь», «очень беспокоюсь»).

3) Социально-демографические характеристики респондентов (пол, возраст, образование, род деятельности, количество несовершеннолетних детей, проживающих совместно с респондентом).

Анализ данных

Чтобы описать изменения в занятости горожан, мы рассчитали процентные распределения. Для определения наиболее уязвимых групп в отношении изменений режима занятости были выделены группы, которые, согласно данным международных замеров, в наибольшей степени пострадали от введения ограничений (в соответствии с данными Международной организации труда):

а) молодежь до 25 лет (их доля в выборке составила 11,8%),

б) люди пенсионного возраста (доля мужчин старше 60 лет составила 7,4%, доля женщин старше 55 лет — 24,0%),

в) самозанятые и индивидуальные предприниматели (14,6%);

г) женщины (56,3%);

д) лица с более низким уровнем образования (отсутствие полного профессионального образования — 7,9%; начальное или среднее профессиональное образование — 30,1%).

Также в связи с высоким вниманием в российской социальной политике последних лет к благополучию семей с несовершеннолетними детьми, которая также отражается в защите трудовых прав определенных категорий родителей, была проведена оценка изменений в занятости у людей, проживающих вместе с несовершеннолетними детьми (доля составила 28,1%).

Для оценки различий между потенциально уязвимыми группами и другими категориями граждан и изменениями в занятости, с которыми они столкнулись, был рассчитан критерий согласия χ^2 Пирсона. В статье описаны статистически значимые различия, полные данные приведены в таблицах (см. приложение).

Для оценки взаимосвязи между изменениями в занятости и психологическом благополучии были построены две множественные регрессионные модели: порядковая (для зависимой переменной «Самооценка изменений в общем уровне психо-

логического благополучия») и линейная (для зависимой переменной «Самооценка выраженности отдельных эмоциональных проявлений»). Данные модели были сформированы на основании теоретических предположений о стрессогенном характере жизненных изменений, которые могли результировать в снижение показателей психологического благополучия. Поскольку трансформации в занятости в результате пандемии коронавируса могли происходить совместно с другими изменениями, все они были включены для проверки в модели. Ключевые группы вызванных пандемией жизненных изменений включали следующие домены:

- 1) в трудовой занятости;
- 2) в бюджете времени;
- 3) в физическом здоровье;
- 4) в финансовом благополучии.

В соответствии с положениями транзактных моделей стресса модели также были дополнены когнитивной оценкой пандемии как источника стресса, а также социально-демографическими показателями.

На первом этапе построения каждой из моделей были проверены взаимосвязи между зависимой и независимыми переменными. Переменные, продемонстрировавшие наличие значимой взаимосвязи, были включены в первоначальные регрессионные модели. Окончательные модели были получены при использовании метода обратного шага.

Результаты исследования

Изменения в занятости горожан

Из тех, у кого до пандемии не было оплачиваемой работы (26,1%, или 318 человек), у преобладающего большинства (96,2%) ситуация с трудоустройством не изменилась, остальные нашли постоянную работу не по специальности (0,2%) или временную работу (0,5%). Количество людей, ранее не имевших постоянной работы, которые трудоустроились после введения режима самоизоляции, незначительно, поэтому данные не использовались для дальнейшего статистического анализа.

Большинство горожан, у которых на момент введения режима самоизоляции была оплачиваемая работа (76,2%, или 605 человек), столкнулись хотя бы с одним из изменений в занятости: в среднем каждый петербуржец столкнулся с одним или двумя из перечисленных ниже изменений в формате занятости ($M = 1,38$, $St. D = 1,144$). Чаще всего это выражалось в переходе на удаленную работу (35,7%) и сокращении заработной платы (30,2%) или в переходе на неполный рабочий день (17,0%). С потерей работы столкнулись 14,5% горожан. В то же время у части петербуржцев, наоборот, занятость существенно увеличилась (8,6%) (см. рис. 1).

Данные изменения в неравной мере затронули разные группы населения. Самозанятые, бизнесмены и индивидуальные предприниматели существенно чаще наемных работников сталкивались с потерей работы или снижением заработной платы. Среди них также более высока доля тех, кто перешел на неполный рабочий день. В то же время представители данной категории чаще наемных работников успевали находить новые возможности для трудоустройства в кризисный период.

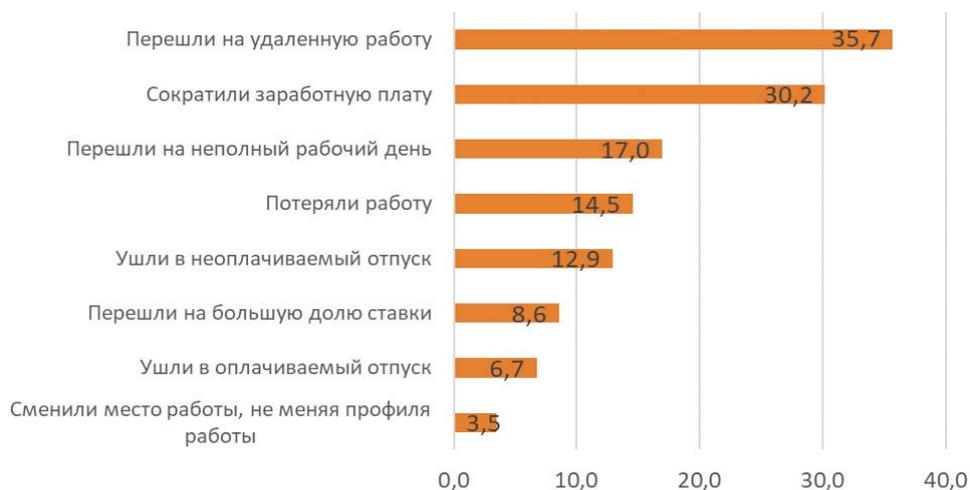


Рис. 1. Доля трудоустроенных жителей, столкнувшихся с изменениями в занятости, %

Наличие у работников несовершеннолетних детей не снижало вероятность негативных трансформаций в занятости. Респонденты, с которыми проживали несовершеннолетние дети, не получали дополнительных преференций, напротив, они даже чаще сталкивались с такими негативными изменениями, как потеря работы или снижение заработной платы.

Наличие профессионального, и в особенности высшего образования в условиях российского мегаполиса играет протективную роль, защищая от большинства негативных трансформаций в занятости. Петербуржцы с высшим образованием существенно реже прочих теряли работу или же были вынуждены уйти в неоплачиваемый отпуск. Для них основные изменения чаще всего заключались в переходе на дистанционный режим работы.

К относительно более защищенным группам населения можно отнести и работающих пенсионеров, изменения для которых также чаще имели достаточно мягкую форму. Лица пенсионного возраста чаще других были вынуждены уйти в оплачиваемый отпуск, что является логичным следствием введенных на территории Российской Федерации ограничительных мер в отношении данной категории граждан. Однако официально объем их занятости менялся реже, чем у других категорий населения, и они реже прочих сталкивались с сокращением заработной платы.

Различия в изменениях занятости у мужчин и женщин были выражены слабо и в основном заключались в том, что женщины чаще мужчин сталкивались с переходом на удаленную работу. Молодежь чаще сообщала о переходе на большую долю ставки и получении дополнительной работы или, напротив, о переходе на неполный рабочий день.

Связь изменений в занятости и динамики психологического благополучия

Обе итоговые регрессионные модели показали сходный набор предикторов изменений в показателях психологического благополучия (см. табл. 1). Из всех

возможных вариантов трансформаций занятости лишь потеря работы была существенным предиктором ухудшения психологического благополучия. Другие изменения, касающиеся нагрузки или формата работы, (например, переход на удаленную работу), не показали какой-либо связи с динамикой психологического благополучия. Второй независимый предиктор снижения психологического благополучия — снижение личного дохода или доходов домохозяйства. Перемены в бюджете времени, связанные с изменением количества свободного времени или перераспределением времени на различные задачи, не показали связи с психологическим благополучием. Протективным фактором для психологического благополучия является физическое здоровье и меры по его поддержке. Тех горожан, которые в условиях самоизоляции смогли вести более здоровый образ жизни, чем обычно, характеризует более позитивная динамика психологического здоровья.

Еще один значимый кластер факторов психологического благополучия — представления о ситуации с пандемией. Люди, более позитивно оценивающие усилия властей по поддержке населения в период пандемии и в меньшей степени беспокоящиеся о последствиях пандемии лично для себя и для своих семей, оказались менее подвержены негативным изменениям в психологическом состоянии.

В целом для женщин характерно более выраженное снижение психологического благополучия в острый период пандемии. Другие социально-демографические показатели не обладают какой-либо серьезной предиктивной способностью.

Таблица 1. Регрессионные модели изменений в показателях психологического благополучия

		Изменение в психологическом состоянии		Выраженность позитивных эмоциональных проявлений	
		Порядковая регрессия		Линейная регрессия	
		Estimate(95 % CI)	Sig.	B(95 % CI)	Sig.
Зависимые переменные					
Психологическое состояние	немного ухудшилось	1,36(0,39/2,34)	0,006		
	не изменились	3,22(2,23/4,21)	0,000		
	немного улучшилось	6,39(5,32/7,46)	0,000		
	значительно улучшилось	7,74(6,59/8,88)	0,000		
Независимые переменные					
Потеряли работу	Да	-0,69(-1,14/-0,25)	0,002	-0,47(-1,02/0,09)	0,097
	Нет	0(a)			
Пол	Мужчина	0,36(0,08/0,64)	0,012	0,53(0,18/0,89)	0,003
	Женщина	0(a)			
Возраст				-0,02(-0,03/-0,01)	0,002
Физическое здоровье	1. значительно ухудшилось — 5. значительно улучшилось	0,78(0,57/1)	0,000	0,73(0,47/0,98)	0,000

		Изменение в психологическом состоянии		Выраженность позитивных эмоциональных проявлений	
		Порядковая регрессия		Линейная регрессия	
		Estimate(95% CI)	Sig.	B(95% CI)	Sig.
За последний месяц: здоровый образ жизни	1. Значительно менее здоровый — 5. Значительно более здоровый	0,16(0/0,31)	0,046	0,27(0,08/0,46)	0,006
Личный доход	1. Значительно уменьшился — 5. Значительно увеличился	0,42(0,26/0,57)	0,000		
Доход семьи	1. Значительно уменьшился — 5. Значительно увеличился			0,34(0,14/0,54)	0,001
Уровень удовлетворенности мерами по поддержке горожан во время пандемии	(0—3)	0,54(0,25/0,83)	0,000	0,27(0,07/0,47)	0,007
Уровень беспокойства о последствиях пандемии	(0—27)	-0,08(-0,1/-0,05)	0,000	0,53(0,15/0,91)	0,006
Самооценка осведомленности о пандемии	(1—5)			-0,12(-0,15/-0,08)	0,000
R ²		0,293(Nagelkerke)		0,263	

Выводы и обсуждение

Исследование показало, что уже в самом начале периода самоизоляции у значительной части петербуржцев произошли серьезные изменения в занятости: за короткий период времени подавляющее большинство из них столкнулись с негативными последствиями, связанными либо с потерей работы, либо с переменой условий труда. На момент начала внедрения ограничений лишь у каждого пятого жителя мегаполиса сохранялся статус-кво в рабочей позиции. Большинство изменений, произошедших в трудовой деятельности, можно охарактеризовать как «мягкие» формы безработицы, то есть связанные с недоиспользованием рабочей силы за счет снижения количества рабочих часов и уровня заработной платы. Это подтверждает позицию Р. Капелюшникова, считающего, что российский рынок труда адаптировался в условиях пандемии с помощью «альтернативных» форм реакции, которые, в отличие от традиционных («жесткая» безработица с увольнением сотрудника), позволяют сохранить связь с сотрудником [Капелюшников, 2020]. Данная тенденция описывается и в других общероссийских исследованиях,

связанных с изучением последствий распространения коронавирусной инфекции (см., например, [Логинов, 2020; Гимпельсон, Капелюшников, 2020]). Еще один широко распространенный формат изменений — перевод сотрудников на удаленный режим работы. Наши данные показывают, что в Санкт-Петербурге уже в начале эпидемии с этим форматом столкнулся каждый третий работник. До настоящего времени такая практика никогда не была столь массовой, и ее отдаленные последствия пока не изучены.

Не все работающие граждане были одинаково уязвимы к изменениям в трудовой занятости. Наиболее пострадавшей группой в период острой фазы распространения коронавирусной инфекции в Санкт-Петербурге стали самозанятые и индивидуальные предприниматели, которые чаще других сталкивались с более серьезными и негативными изменениями, сопряженными с финансовыми потерями. Отсутствие высшего образования также повышает риск подобных изменений. Эти результаты согласуются с аналитическими отчетами международных организаций [ILO Monitor, 2020; Аналитическая записка..., 2020].

Однако ситуация с другими выделенными на глобальном уровне уязвимыми группами не так однозначна. Международные организации относят молодежь и женщин к категории наиболее пострадавших, они в большей степени были задействованы в отраслях, на которые были наложены максимальные ограничительные меры (туризм, ресторанный и гостиничный бизнес, сфера услуг). Результаты данного исследования показывают, что петербургская молодежь действительно чаще, чем лица старшего возраста, переходила на неполный рабочий день, однако также чаще находила в этот период и дополнительные возможности для работы. То есть в контексте российского рынка труда данная категория населения смогла лучше адаптироваться к внезапным изменениям. Спецификой трансформации структуры занятости у женщин в Санкт-Петербурге был преимущественно переход к удаленной работе, то есть изменение формата работы, а не ее объема, что также не соотносится с международными замерами. Отсутствие более сильного негативного влияния пандемии на занятость молодежи и женщин, вероятно, может быть объяснено российской спецификой рынка труда, поскольку сходные данные были получены и в других общероссийских исследованиях [Логинов, 2020]. В то же время с точки зрения психологического благополучия женщины действительно оказываются одной из наиболее пострадавших категорий — вне зависимости от вектора и интенсивности происходящих изменений

Из широкого спектра изменений, связанных с занятостью, с которыми столкнулись петербуржцы, лишь потеря работы и снижение финансового благосостояния оказались связанными с более низкими показателями психологического благополучия. Сама по себе самоизоляция, так же как снижение рабочих часов и иные «мягкие» меры, а также перераспределение в связи с ними бюджета времени, по крайней мере на ранних стадиях, не связаны с ухудшением психологического благополучия. Однако в зарубежных лонгитюдных исследованиях снижение занятости, выраженное в уменьшение количества рабочих часов, также было сопряжено с ухудшением психического здоровья [Witteveen, Velthorst, 2020]. Одним из объяснений различий, обнаруженных в разных исследованиях, может служить характер и масштаб ограничительных мер, введенных в конкретный момент на от-

дельных территориях, и способ их позиционирования, а также культурные нормы относительно различных моделей занятости. В нашем случае, как мы видим, изменения занятости носили практически всеобщий характер. Этот фактор мог снижать субъективную значимость и стрессогенность тех трансформаций в занятости, которые воспринимались как временные или нормативные. Выраженные же перемены в трудоустройстве, особенно потеря работы, могут обладать универсально высоким весом в качестве потенциального источника стресса. С психологической точки зрения работа выступает не только как источник финансовой стабильности, но и как важнейшая часть Я-концепции, источник мотивации, личностных смыслов и социальной поддержки (см., например, обзор [Craune, 2020]). Таким образом, потеря работы может быть связана и с существенными психологическими издержками. Кроме того, именно объективные потери в большей степени, чем иные изменения, оказывают негативное влияние на благополучие человека (теория сохранения ресурсов, см. [Hobfoll, 1989]).

Исследование показало, что изменения в психологическом состоянии в кризисный период являются результатом не только объективных изменений, но и субъективных оценок происходящего. Тревога за будущее, недовольство принимаемыми в регионе мерами и в целом оценка пандемии как угрожающего события — фактор, который негативно связан с психологическим благополучием граждан независимо от реально произошедших событий. Данный результат вполне соответствует классической транзактной модели стресса, при которой именно первичная оценка какого-то фактора как угрожающего человеку и находящегося вне зоны его контроля, является важнейшим фактором стресса. Исследования демонстрируют, что ухудшение психического здоровья является как следствием проблем с трудоустройством, так и независимым фактором дальнейших сложностей в данной сфере жизни [Olesen et al., 2013], поэтому меры, направленные на снижение стресса от социальных изменений, уже сами по себе могут способствовать сохранению трудовой занятости.

Данное исследование не свободно от ограничений. Первое из них связано со спецификой территории, на которой было проведено исследование. Опрос в целом отвечает критериям репрезентативности для жителей Санкт-Петербурга, однако насколько полученные данные о масштабе и закономерностях изменений в трудовой занятости сходны с теми, которые проходили на иных территориях России, остается под вопросом. Во-первых, в России в целом высока гетерогенность территорий по различным социально-экономическим характеристикам, в том числе по структуре населения и структуре занятости, и ни один регион не является репрезентативным для России в целом или для ее мегаполисов. Во-вторых, эта гетерогенность усугублялась разнородностью реакций российских региональных властей на пандемию коронавируса: ограничения для передвижения и работы отдельных отраслей вводились в регионах в разное время и в разном объеме. Проведенный анализ показывает, что полученные данные в целом сходны с частью общемировых и общероссийских трендов, однако степень влияния данных изменений на качество жизни населения и скорость восстановления после пандемии будут зависеть от специфики региона.

Вторым ограничением является использование телефонного опроса для получения эмпирических данных. В условиях распространения интернет-опросов, а также увеличивающегося количества отказов респондентов от ответов на телефонные звонки, в том числе за счет настройки функции блокировки звонков, а также неответов на рекламные предложения, вопрос об использовании телефонных опросов как метода становится крайне актуальным. Другое опасение, называемое экспертами, заключается в выборе тематики исследования, которая должна быть общепонятной и неспецифичной [Литвинович, 2016]. Однако в рассматриваемый период использование данного метода представляется оптимальным сочетанием, которое компенсирует недостатки телефонного опроса как метода: во-первых, в апреле 2020 г. тема коронавируса была высоко обсуждаемой и затрагивала каждого человека; во-вторых, введенный режим самоизоляции способствовал, с одной стороны, наличию у населения времени на его прохождение и достижимости выборки по домашним телефонам, в том числе и в рабочее время. С другой стороны, данные резкие социальные изменения способствовали желанию людей высказаться, в том числе тех категорий граждан, которые чаще не отвечают на звонки: молодое поколение, работающие люди. В-третьих, проведение квартирного опроса, который рассматривается как основной конкурирующий метод с точки зрения массовых опросов, фактически был невозможен в силу введенных ограничительных мер.

Несмотря на указанные ограничения данное исследование, по нашим оценкам, является первым в России, которое эмпирически оценило масштаб и структуру изменений в трудовой занятости в первый период пандемии в условиях российского мегаполиса, а также его взаимосвязь с показателями психологического благополучия жителей.

Можно выделить несколько потенциальных направлений развития данной линии исследований. В настоящем исследовании приоритетным было изучение изменений, с которыми столкнулись жители мегаполиса в период пандемии. Однако остается неизвестным, возникла ли ситуация с нестабильностью работы, неустойчивостью бизнеса и неэффективностью мер по защите прав работников в период пандемии по причине коронавируса или же коронавирус стал лишь катализатором тех проблем, которые уже были у бизнеса, работодателей и самозанятых. Возможно, люди, потерявшие работу, были уязвимыми и до начала пандемии. Проведение исследований в данном направлении позволит грамотно выстроить долгосрочную стратегию по работе с гражданами и бизнесом, политики трудоустройства и социальной поддержки населения.

Актуально также проведение мониторинговых исследований, измеряющих состояние населения и организаций в различных отраслях экономики. Это позволит более грамотно распределить финансовые, временные и человеческие ресурсы при выработке стратегии по борьбе с последствиями пандемии. Настоящее же исследование не предполагало изучение долгосрочных последствий пандемии, а, напротив, было направлено на оценку реакций, непосредственно сопровождающих острую фазу кризисной ситуации. Оно не позволяет оценить ни то, насколько трансформации в занятости и их характер оказались устойчивыми во времени, ни то, насколько устойчивыми были изменения в психологическом благополучии. Однако именно эти краткосрочные непосредственные изменения существенно

реже оказываются в фокусе внимания исследователей. Результаты, представленные в данной работе, являются уникальным срезом краткосрочных изменений в психологическом благополучии в ответ на острые социальные перемены и могут быть использованы для разработки экстренных мер поддержки.

Список литературы (References)

Аналитическая записка: сфера труда и COVID-19 // Организация Объединенных Наций. 2020. URL: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19_russian.pdf (дата обращения: 15.06.2021).

United Nations (2020) Policy Brief: The World of Work and COVID-19. URL: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_world_of_work_and_covid_19_russian.pdf (accessed: 15.06.2021).

Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Рынок труда под натиском коронавируса. Центр трудовых исследований НИУ ВШЭ. 2020. URL: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/369698959.pdf> (дата обращения: 15.06.2021).

Gimpelson V. E., Kapelyushnikov R. I. (2020) The Labor Market Is under the Onslaught of the Coronavirus. Center for Labor Studies HSE University. URL: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/369698959.pdf> (accessed: 15.06.2021).

Литвинович В. М. Телефонное интервью по технологии CATI: преимущества и ограничения // Социологический альманах. 2016. № 7. С. 58—67. URL: https://socio.bas-net.by/wp-content/uploads/2016/04/soc_alm7-1.pdf (дата обращения: 15.06.2021).

Litvinovich V. M. (2016) CATI: Advantages and Limitations. Sociological Almanac. URL: https://socio.bas-net.by/wp-content/uploads/2016/04/soc_alm7-1.pdf (accessed: 15.06.2021). (In Russ.)

Логинов Д. М. Социальное самочувствие российского населения в период острой фазы эпидемиологического кризиса // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 6. С. 470—487. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.6.1708>.

Loginov D. M. (2020) Social Well-Being of the Russian Population During the Acute Stage of the Epidemiological Crisis. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 6. P. 470—487. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.6.1708>. (In Russ.)

Малева Т. М., Гришина Е. Е., Бурдяк А. Я., Чумакова Ю. Б. Эпидемиологический кризис в первой половине 2020 г: социально-экономическое положение населения // Экономическое развитие России. 2020. Т. 27. № 10. С. 60—72.

Maleva T. M., Grishina E. E., Burdyak A. Ya., Chumakova Yu. B. (2020) Epidemiological Crisis in the First Half of 2020: Socio-Economic Situation. *Russian Economic Development*. Vol. 27. No. 10. P. 60—72. (In Russ.)

Россия в новую эпоху: выбор приоритетов и цели национального развития: экперт. докл. / рук. авт. кол.: Я. И. Кузьминов, отв. ред.: П. В. Орехин, П. Н. Нетреба. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020.

Kuzminov Ya.I. (head of the ed. board), Orekhin P.V., Netroba P.N. (eds.) (2020) Russia in a New Era: Choosing Priorities and Goals for National Development: expert. Report. Moscow: The Higher School of Economics Publishing House. (In Russ.)

Щетинина И. В. Государственные ограничительные меры в условиях пандемии и их социально-экономические последствия // ЭКО. 2020. Т. 50. № 5. С. 156—174. <https://doi.org/10.30680/eco0131-7652-2020-5-156-174>.

Schetinina I. V. (2020) Public Restrictions during Pandemic and their Socio-Economic Consequences. *ECO*. Vol. 50. No. 5. P. 156—174. <https://doi.org/10.30680/eco0131-7652-2020-5-156-174>. (In Russ.)

Allin P., Hand D. (2014) *The Wellbeing of Nations: Meaning, Motive and Measurement*. Chichester: Wiley.

Burgard S. A., Brand J. E., House J. S. (2007) Toward a Better Estimation of the Effect of Job Loss on Health. *Journal of Health and Social Behavior*. Vol. 48. No. 4. P. 369—384. <https://doi.org/10.1177/002214650704800403>.

Crayne M. P. (2020) The Traumatic Impact of Job Loss and Job Search in the Aftermath of COVID-19. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*. Vol. 12. No. S1. P. 180—182. <https://doi.org/10.1037/tra0000852>.

Douglas M., Ney S. (1998) *Missing Persons: A Critique of Personhood in the Social Sciences*. Berkeley: University of California Press.

Ferraro K. F. (2001) Aging and Role Transitions. In: Binstock R. H., George L. K. (ed.) *Handbook of Aging and the Social Sciences*. 5th ed. New York, NY: Academic Press. P. 313—330.

Folkman S., Lazarus R. S. (1984) *Stress, Appraisal, and Coping*. New York, NY: Springer.

Headey B. (1993) An Economic Model of Subjective Well-Being: Integrating Economic and Psychological Theories. *Social Indicators Research*. Vol. 28. No. 2. P. 97—116. <https://doi.org/10.1007/bf01079653>.

Hobfoll S. E. (1989) Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*. Vol. 44. No. 3. P. 513—524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>.

ILO Monitor: COVID-19 and The World of Work. Seventh Edition Updated Estimates and Analysis. (2021) URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf (accessed: 15.06.2021).

McGregor J. A. (2004) Researching Wellbeing: Communicating Between the Needs of Policy Makers and the Needs of People. *Global Social Policy*. Vol. 4. No. 3. P. 337—358. <https://doi.org/10.1177/1468018104047491>.

McGregor J.A., Pouw N. (2017) Towards an Economics of Well-Being. *Cambridge Journal of Economics*. Vol. 41. No. 4. P. 1123—1142. <https://doi.org/10.1093/cje/bew044>.

OECD. (2011) *How's Life? Measuring Well-Being*. Paris: OECD.

Olesen S. C., Butterworth P., Leach L. S., Kelaher M., Pirkis J. (2013) Mental Health Affects Future Employment as Job Loss Affects Mental Health: Findings From a Longitudinal Population Study. *BMC Psychiatry*. Vol. 13. No. 1. Article 144. <https://doi.org/10.1186/1471-244x-13-144>.

Pearlin L. I., Notes A. (2010) The Life Course and the Stress Process: Some Conceptual Comparisons. *The Journals of Gerontology. Series B*. Vol. 65B. No. 2. P. 207—215. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbp106>.

Pearlin L. I., Lieberman M., Menaghan E., Mullan J. T. (1981) The Stress Process. *Journal of Health and Social Behavior*. Vol. 22. No. 4. P. 337—356. <https://doi.org/10.2307/2136676>.

Rabkin J. G., Struening E. L. (1976) Life Events, Stress, and Illness. *Science*. No. 194. No. 4269. P. 1013—1020. <https://doi.org/10.1126/science.790570>.

Wilson J. M., Lee J., Fitzgerald H. N., Oosterhoff B., Sevi B., Shook N. J. (2020) Job Insecurity and Financial Concern during the COVID-19 Pandemic Are Associated with Worse Mental Health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Vol. 62. No. 9, P. 686—691. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001962>.

Witteveen D., Velthorst E. (2020) Economic Hardship and Mental Health Complaints During COVID-19. *PNAS*. Vol. 117. No. 44. P. 27277—27284. <https://doi.org/10.1073/pnas.2009609117>.

Приложение

Характеристика изменений в занятости
 в зависимости от социально-демографических характеристик

Изменения в занятости	По всей выборке, %	Мужчины, %	Женщины, %	P—value	χ^2 —Пирсона
Потеряли работу	14,7	15,5	14,0	н/з	0,383
Сменили место работы, не меняя профиля работы	4,0	5,3	2,8	н/з	3,606
Сменили профиль работы (профессию или сферу занятости)	2,4	3,7	1,3	0,020	5,424
Перешли на неполный рабочий день	17,2	17,2	17,2	н/з	0,000
Перешли на большую долю ставки или взяли дополнительную работу	8,6	10,3	7,1	н/з	2,882
Перешли на удаленную работу	36,4	31,6	41,0	0,004	8,491
Ушли в оплачиваемый отпуск	6,8	7,6	6,0	н/з	0,856
Ушли в неоплачиваемый отпуск	13,1	12,5	13,6	н/з	0,253
Вам сократили заработную плату	32,8	32,9	32,7	н/з	0,003
Изменения в занятости	По всей выборке, %	Молодежь (до 25 лет), %	Старше 25 лет, %	P—value	χ^2 —Пирсона
Потеряли работу	14,7	10,1	15,5	н/з	2,375
Сменили место работы, не меняя профиля работы	4,0	5,0	3,9	Недостаточно данных для расчета	
Сменили профиль работы (профессию или сферу занятости)	2,4	4,2	2,2	Недостаточно данных для расчета	
Перешли на неполный рабочий день	17,2	24,6	16,1	0,023	5,182
Перешли на большую долю ставки или взяли дополнительную работу	8,6	16,7	7,4	0,01	11,304
Перешли на удаленную работу	36,3	41,9	35,4	н/з	1,841
Ушли в оплачиваемый отпуск	6,8	3,3	7,4	Недостаточно данных для расчета	
Ушли в неоплачиваемый отпуск	13,1	17,6	12,4	н/з	2,473
Вам сократили заработную плату	32,9	39,0	31,8	н/з	2,341

*Характеристика изменений в занятости
 в зависимости от социально-демографических характеристик (продолжение)*

Изменения в занятости	По всей выборке, %	Люди пенсионного возраста, %	Другие, %	P — value	χ² — Пирсона
Потеряли работу	14,7	11,2	15,7	н/з	2,424
Сменили место работы, не меняя профиля работы	4,0	0,0	5,1	0,002	9,983
Сменили профиль работы (профессию или сферу занятости)	2,4	1,0	2,8	Недостаточно данных для расчета	
Перешли на неполный рабочий день	17,2	11,6	18,7	0,022	5,211
Перешли на большую долю ставки или взяли дополнительную работу	8,6	2,6	10,3	0,001	11,124
Перешли на удаленную работу	36,3	33,2	37,1	н/з	0,989
Ушли в оплачиваемый отпуск	6,8	10,8	5,8	0,015	5,861
Ушли в неоплачиваемый отпуск	13,1	11,9	13,4	н/з	0,307
Вам сократили заработную плату	32,9	23,4	35,2	0,003	8,544
Изменения в занятости	По всей выборке, %	Люди, проживающие совместно с несовершеннолетним, %	Люди, проживающие совместно с несовершеннолетним, %	P — value	χ² — Пирсона
Потеряли работу	13,9	18,0	11,5	0,013	6,103
Сменили место работы, не меняя профиля работы	4,2	4,7	3,9	н/з	0,323
Сменили профиль работы (профессию или сферу занятости)	2,5	1,1	3,3	Недостаточно данных для расчета	
Перешли на неполный рабочий день	18,1	20,3	16,8	н/з	1,406
Перешли на большую долю ставки или взяли дополнительную работу	8,0	7,7	8,1	н/з	0,046
Перешли на удаленную работу	36,9	34,7	38,1	н/з	0,879
Ушли в оплачиваемый отпуск	6,7	7,0	6,5	н/з	0,054
Ушли в неоплачиваемый отпуск	13,2	14,3	12,6	н/з	0,471
Вам сократили заработную плату	32,8	38,7	29,5	0,013	6,135

*Характеристика изменений в занятости
 в зависимости от социально-демографических характеристик (продолжение)*

Изменения в занятости	По всей выборке, %	Самозанятый, индивидуальный предприниматель, %	Другие, %	P — value	χ² — Пирсона	
Потеряли работу	14,5	27,4	11,4	0,000	27,659	
Сменили место работы, не меняя профиля работы	3,0	9,1	2,7	0,000	14,466	
Сменили профиль работы (профессию или сферу занятости)	2,4	4,2	2,0	Недостаточно данных для расчета		
Перешли на неполный рабочий день	17,4	27,8	14,9	0,000	15,086	
Перешли на большую долю ставки или взяли дополнительную работу	8,4	12,2	7,5	н/з	3,716	
Перешли на удаленную работу	36,4	36,6	36,4	н/з	0,002	
Ушли в оплачиваемый отпуск	7,1	0,6	8,7	Недостаточно данных для расчета		
Ушли в неоплачиваемый отпуск	12,9	17,0	11,9	н/з	3,072	
Вам сократили заработную плату	33,2	42,9	30,9	0,005	8,010	
Изменения в занятости	По всей выборке, %	Среднее, %	Профессиональное, %	Высшее, %	P — value	χ² — Пирсона
Потеряли работу	14,7	18,8	19,1	11,9	0,013	8,696
Сменили место работы, не меняя профиля работы	4,0	7,6	3,3	3,5	Недостаточно данных для расчета	
Сменили профиль работы (профессию или сферу занятости)	2,4	5,1	1,6	2,2	Недостаточно данных для расчета	
Перешли на неполный рабочий день	17,2	19,7	14,5	17,8	н/з	1,928
Перешли на большую долю ставки или взяли дополнительную работу	8,6	10,1	7,8	8,7	н/з	0,541
Перешли на удаленную работу	36,4	22,9	13,6	49,8	0,000	104,655
Ушли в оплачиваемый отпуск	6,8	4,3	7,9	6,9	Недостаточно данных для расчета	
Ушли в неоплачиваемый отпуск	13,1	23,1	13,8	10,6	0,001	13,244
Вам сократили заработную плату	32,8	44,2	32,3	30,5	0,018	7,982

DOI: [10.14515/monitoring.2021.3.1882](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1882)



Ю. В. Андреева, Е. Л. Лукьянова

СТРАТЕГИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОЧИХ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19

Правильная ссылка на статью:

Андреева Ю. В., Лукьянова Е. Л. Стратегии занятости рабочих в период пандемии COVID-19 // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 271—289. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1882>.

For citation:

Andreeva J. V., Lukyanova E. L. (2021) The Employment Strategies of Russian Workers During the COVID-19 Pandemic. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 271–289. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1882>. (In Russ.)

СТРАТЕГИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОЧИХ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19

АНДРЕЕВА Юлия Витальевна — кандидат психологических наук, доцент, Ульяновский государственный университет, Ульяновск, Россия
E-MAIL: yulia.andre@gmail.com
<http://orcid.org/0000-0002-4559-3730>

ЛУКЬЯНОВА Евгения Львовна — старший преподаватель, Ульяновский государственный университет, Ульяновск, Россия
E-MAIL: lukyanova.jenya@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-5144-0124>

Аннотация. Цель статьи — рассмотреть стратегии занятости рабочих промышленной сферы. На материалах 75 глубинных интервью, проведенных в Ульяновской области осенью 2020 г., показываются особенности проявлений стабильной и неустойчивой занятости в условиях пандемии COVID-19, когда ситуация на местном рынке труда значительно ухудшилась. Анализируются негативные последствия, с которыми столкнулись рабочие в этот период. Отмечается, что даже те участники исследования, которые продолжали работать во время самоизоляции, ощутили ухудшение своего материального положения. Авторы приходят к выводу, что «первая волна» пандемии, пришедшая в Ульяновской области на лето 2020 г., не привела к кардинальной смене стратегий занятости рабочих, но обострила проблемы трудового неравенства, расширила спектр практик неформального сотрудничества с работодателями.

THE EMPLOYMENT STRATEGIES OF RUSSIAN WORKERS DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Julia V. ANDREEVA¹ — Cand. Sci. (Psi.), Associate Professor
E-MAIL: yulia.andre@gmail.com
<http://orcid.org/0000-0002-4559-3730>

Evgenya L. LUKYANOVA¹ — Senior Lecturer
E-MAIL: lukyanova.jenya@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-5144-0124>

¹ Ulyanovsk State University, Ulyanovsk, Russia

Abstract. The article considers the employment strategies of Russian industrial workers. Basing on the materials of 75 in-depth interviews conducted in the Ulyanovsk region in the fall of 2020, the authors reveal the features of stable and precarious employment in the context of the COVID-19 pandemic, when the situation on the local labor market has deteriorated significantly. Analyzing the negative consequences that workers faced during this period, the authors show that even those who continued to work during self-isolation experienced a decline in incomes. The study concludes that the «first wave» of the pandemic that hit the Ulyanovsk region in the summer of 2020 did not lead to a radical change in the employment strategies of workers but exacerbated the problems of labor inequality and expanded the range of practices of informal cooperation with employers.

Ключевые слова: пандемия COVID-19, рабочий класс, рынок труда, стратегия занятости, стабильная занятость, неустойчивая занятость

Keywords: COVID-19 pandemic, working class, labor market, employment strategy, long-term employment, unstable employment

Благодарность. Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-04-60221 «Стратегии поведения рабочих на рынке труда в сложных эпидемиологических условиях».

Acknowledgments. The study was funded by RFBR, project № 20-04-60221 «Behavioural strategies of workers in the labor market in difficult epidemiological conditions».

Введение

Пандемия COVID-19 затронула самые разные сферы жизни. С ее начала прошло уже более года, но до сих пор мнения о том, какое влияние она оказала на рынок труда, сильно расходятся. Больше всего споров вызывает развитие дистанционных форм занятости, при этом без внимания остаются группы работников, которые в силу содержания своего труда не могут перейти на удаленный режим. В частности, значительная часть рабочих в сложных эпидемиологических условиях продолжали выходить на предприятия. Специфика их труда порой такова, что делает невозможным соблюдение предписанных санитарных норм. Те же, кто оказался в локдауне, смогли рассчитывать лишь на минимальную поддержку от работодателей из-за специфики сдельной оплаты труда. До начала пандемии рабочие широко использовали нестандартные формы занятости, в том числе «вахтовый» метод. После введения ограничений многие столкнулись с необходимостью впервые за долгие годы искать работу у себя в регионе. Те, кто был занят в теневом секторе экономики, оказались перед дилеммой пересидеть дома или потерять работу, а вместе с ней и источник дохода. Неформальная занятость и без того делала положение рабочих ненадежным, а в условиях пандемии COVID-19 их риски быть уволенными возросли.

Рабочие профессии относятся к категории массового рекрутмента. Стратегии занятости их представителей иногда понимаются упрощенно: в них не проводится различий в зависимости от профессиональных и отраслевых групп, а тем более с учетом разных режимов занятости. Органы власти часто отчитываются о создании новых рабочих мест, но предлагают главным образом лишь временное трудоустройство и неквалифицированный труд. СМИ, в свою очередь, из-за увеличившегося спроса на водителей, курьеров и складских рабочих делают поспешные выводы об общей востребованности рабочих профессий, хотя эти данные скорее свидетельствуют об усилении нисходящей мобильности. Опыт прошлых экономических кризисов показывает расширение дискриминационных практик в отношении рабочих. Ради сохранения занятости они вынуждены соглашаться на сокращение заработной платы, в том числе за счет неполной рабочей недели и административных отпусков. Рабочие профессии в такие периоды испытывают на себе влияние прекаризации, а рынок труда наполняется полужанятыми и полубезработными.

Теоретический контекст исследования

Выбор рабочей профессии часто сам по себе рассматривается как специфичная стратегия на рынке труда. В общественном мнении такой выбор до сих пор считается уделом «неудачников». Отмечается, что «в рабочие» идет молодежь, обладающая низким жизненным стартом. У юношей и девушек, как правило, не ладятся дела в учебе, а у их родителей нет связей, чтобы найти детям «чистую» офисную работу [Киселев, 2013]. Другое дело, если речь идет о кризисных для экономики временах, тогда акценты выбора рабочих профессий смещаются и для многих они оказываются спасательным кругом. Анализ статистики показывает, что на рабочие специальности всегда имеется устойчивый спрос [Гуртов, Степуть, 2017]. Переход в рабочие традиционно принято описывать в контексте биографии выживания. У тех, кто столкнулся с необходимостью заняться рабочим ремеслом, нередко формируется особый тип поведения, который толкает на поиски любой занятости и приводит к потере профессионального развития, способствует закреплению на низких социальных позициях [Игнатова, 2016; Кремнева, 2017]. Но если отказаться от кризисного подхода, то решение пойти в рабочие, как правило, не бывает безальтернативной «последней возможностью» [Тартаковская, Ваньке, 2016: 21]. С материальной точки зрения оно не оценивается как проигрышное. По данным Росстата, получаемая рабочими заработная плата сопоставима с вознаграждениями специалистов среднего уровня квалификации¹.

Западные ученые предлагают перестать считать стабильную занятость рабочих нормативной. Отмечается, что трудовой путь представителей рабочего класса теряет линейную заданность [Уокер, 2012]. На смену стабильной занятости приходят разнообразные неустойчивые формы с частой сменой не только мест работы, но и типа профессиональной деятельности. Раньше подобные карьеры приписывались среднему классу, более маневренному в своем трудовом поведении [Попова, 2011]. Теперь рабочие, особенно молодые, все чаще сознательно выбирают гибкие стратегии занятости и имеют за плечами специальный стаж сразу по нескольким профессиям [Андреева, Лукьянова, 2018]. Это объясняется ускоренной технической модернизацией, влекущей за собой исчезновение одних профессий и появление других. Также исследователи обращают внимание на неустойчивость конъюнктуры региональных рынков труда, их зависимость от теневого сектора [Гимпельсон, Капелюшников, Ощепков, 2017], что дополнительно усиливает значение более гибких форм занятости. Для рабочих выделяют те же преимущества неустойчивой занятости, что и для «белых воротничков»: возможность найти дело по душе, устроиться на позицию с достойными условиями труда и получить прибавку в заработной плате. При этом подчеркивается, что подобные стратегии не только несут преимущества, но и приводят к новым видам неравенства. Отмечается, что эффект отказа от стабильной занятости зависит от состояния рынка труда, силы профсоюзного движения, возраста и уровня квалификации работников [Bidwell, 2013].

Российские ученые, рассматривая занятость рабочих, фокусируются на проблеме добровольности или, напротив, вынужденности выбора неустойчивых трудовых

¹ Средняя начисленная заработная плата работников по профессиональным группам // Федеральная служба государственной статистики. 2020. 3 апреля. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_costs (дата обращения: 02.12.2021).

стратегий. На примерах вахтовиков и precarious рабочих исследователи заключают, что свобода трудового поведения ограничена, а выбор неустойчивых стратегий происходит в условиях отсутствия реальных жизненных перспектив [Плюснин и др., 2013; Тартаковская, Ваньке, 2019]. Неслучайно в опросах, касающихся трудовой мотивации, одно из первых мест занимают гарантии занятости, они лишь немногим уступают по важности хорошему заработку и удобству графика [Бессокирная, 2020]. Наблюдается и ценностный кризис, который проявляется в планировании рабочими своего трудового поведения [Димке, Корюхина, 2013]. Появление нестандартных форм занятости приводит к переопределению того, что стоит понимать под «настоящей работой». Вместе с тем весомыми остаются усвоенные годами стереотипы: завод — надежное и «естественное» место трудоустройства, которое хорошо сопрягается с привычным образом жизни [Morris, 2015]. Занятость российских рабочих такова, что в ней одновременно могут сочетаться несколько стратегий. Вторичная занятость часто служит сферой, в которой смешиваются разнообразные формы занятости, в том числе неполная, случайная и неформальная [Кученкова, 2019].

Методология исследования

В статье описываются результаты первого этапа проекта «Стратегии поведения рабочих на рынке труда в сложных эпидемиологических условиях». В его основе лежит лонгитюдное исследование рабочих Ульяновской области в возрасте от 18 до 65 лет, рассчитанное на два года. Осенью 2020 г. было проведено 75 качественных интервью. В выборку вошли информанты, отнесенные в соответствии с ОК 010—2014 к седьмой, восьмой и девятой группам², то есть к квалифицированным и неквалифицированным рабочим, а также операторам производственных установок, сборщикам и водителям. Среди квалифицированных рабочих из седьмой группы ОКЗ было проведено 30 интервью, среди представителей восьмой группы — 30, и среди неквалифицированных рабочих из девятой группы — 15. Выборка строилась на принципах максимальной вариации и охватила 42 рабочих профессии. Кроме рода деятельности критериями отбора служили место жительства информантов, их пол и возраст. В Ульяновске прошло 42 интервью, в районах области — 33. В приложении 1 приводятся социально-демографические характеристики участников. В выборку попали рабочие как с малых и средних предприятий, так и с крупных заводов. На малых предприятиях трудились 18 участников, на средних — 25 человек и на крупных — 32 человека. 20 информантов были трудоустроены неофициально.

В среднем интервью длились около 70 минут. Исследование проходило преимущественно по месту жительства участников. В интервью выяснялось, как рабочие прожили период с весны по осень 2020 г., с какими новыми проблемами столкнулись. Особое внимание уделялось их отношению к своему предприятию, тем изменениям, которые на нем произошли в связи с пандемией. Оценивались риски потери работы и перспективы ее поиска через разные каналы, включая центры занятости и интернет-порталы по трудоустройству. Также рассматривалась готов-

² Общероссийский классификатор занятий (ОК 010—2014), принят и введен в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 N 2020-ст.

ность информантов к освоению новых профессий, в том числе в дистанционной форме, их позиция по поводу перехода в разряд самозанятых и индивидуальных предпринимателей. Рабочие рассказывали о пройденном профессиональном пути. С точки зрения классификации стратегий занятости важной была информация о количестве мест работы и видов профессиональной деятельности, которые рабочие сменили за последние пять лет. Были выделены три ключевые стратегии. Первая — стабильной занятости — объединила тех, кто в течение предшествующих пяти лет трудился на одном месте и хотел бы его сохранить. Этой стратегии придерживались 28 информантов. Вторая и третья стратегии представляют варианты неустойчивых карьер. Так, вторая стратегия заключается в частых переходах с одного предприятия на другое при сохранении типа профессиональной занятости. Ей следовал 21 информант. Третья стратегия предполагает смену профессий или множественную занятость по разным профессиям. Она свойственна 26 участникам исследования, в арсенале некоторых из них насчитывалось более десятка освоенных профессий.

В данной статье мы анализируем специфику проявления этих стратегий занятости в период пандемии COVID-19. Для иллюстрации сложившейся в 2020 г. ситуации нами использовались материалы 12 экспертных интервью, проведенных с руководителями ульяновских предприятий, служб занятости, органов социальной защиты, кадровых агентств и учебных центров по профессиональной переподготовке. Экспертные интервью были необходимы ввиду отсутствия в регионе консолидированной информации по группам занятий, в том числе рабочим. Эксперты давали оценку достигнутым показателям безработицы и заболеваемости COVID-19, уточняли специфические региональные факторы, влияющие на рынок труда. В ходе интервью с ними обсуждались сильные и слабые стороны выделенных стратегий занятости, их отношение к предпринимаемым на федеральном и региональном уровнях мерам поддержки населения. В дополнение к экспертным интервью мы изучали объявления о вакансиях по рабочим профессиям, опубликованные на региональных страницах сайтов по трудоустройству, а также размещенные в местных печатных изданиях. Всего было проанализировано 1 490 объявлений, для которых фиксировался спрос на рабочие специальности, особенности его территориального и отраслевого распределения, требования работодателей и предлагаемые ими условия. В статье в качестве примера приводятся некоторые результаты, полученные для сайта «Работа в России» (www.trudvsem.ru), где заявки на вакансии формируются местными службами занятости.

Результаты исследования

Ситуация на рынке труда Ульяновской области

Ульяновская область не сразу почувствовала на себе угрозу пандемии. Долгое время по уровню заболеваемости она уступала соседям, но с августа 2020 г. стала уверенно входить в число регионов с наибольшим количеством заболевших. В Приволжском федеральном округе Ульяновская область осенью 2020 г. занимала второе место по общему уровню заражения и первое — по количеству выявленных случаев на 100 тыс. населения. В это время число заболевших COVID-19 в области увеличилось с 12 164 до 27 601 человек, в перерасчете на 100 тыс. на-

селения рост составил с 976 до 2 214 случаев³. При этом объем тестирования был самым низким в округе⁴. Несмотря на складывающуюся ситуацию, в Ульяновской области не вводились жесткие ограничения. Многие предприятия возобновили работу уже в апреле 2020 г.,⁵ однако это не помогло избежать серьезных экономических последствий, в первую очередь снижения объемов промышленного производства и роста безработицы. В 2020 г. Ульяновская область в отдельные месяцы входила в топ-15 регионов по падению уровня производства. Значения соответствующего индекса опускались до 87,8%⁶. В свою очередь уровень регистрируемой безработицы за год поднялся с 0,45% до 5,25%⁷. В 2019 г. Ульяновская область относилась к регионам с самой низкой безработицей, тогда по этому показателю она занимала десятое место. Сегодня область переместилась на двадцать второе место⁸.

Принявшие участие в исследовании эксперты характеризуют сложившееся положение как напряженное и считают, что пандемия усугубила копившиеся годами проблемы. Главной среди них они называют широкое распространение теневой экономики: ее доля доходит до 30% ВРП, в ней занят каждый седьмой житель области⁹. По мнению экспертов, рост безработицы был спровоцирован увольнением в теневом секторе, а также желанием занятых там людей добавить к своей «черной» зарплате увеличившиеся социальные пособия. Эксперты полагали, что статус безработного служит хорошим финансовым подспорьем в «ковидное» время. В качестве отдельно взятой на учет группы выделялись вахтовики. Ожидалось, что их возвращение спровоцирует подъем безработицы, и отчасти это оказалось так. Если зимой 2020 г., по данным служб занятости, они трудоустроивали около 55% обратившихся к ним граждан, то летом того же года работу удавалось найти не более чем для 15%-18%, а осенью — лишь для 20%-23% вставших на учет по безработице. Далеко не всем могли подыскать постоянную работу, так как первоочередное внимание уделялось созданию временных мест занятости и оплачиваемых общественных работ. На взгляд экспертов, последние два вида выгодны для работодателей, но еще недостаточно оценены ими. Больше всего шансов

³ Коронавирус: дашборд. Статистика: Россия (по регионам) // Yandex DataLens. Public. 2020. Сентябрь—ноябрь. URL: https://datalens.yandex/7o7is1q6ikh23?tab=X1&utm_source=cbregion&state=0547f771344 (дата обращения: 02.12.2020).

⁴ Больше жителей Ульяновской области смогут пройти тестирование на коронавирус // ТАСС. 2020. 28 августа. URL: <https://tass.ru/obschestvo/9309513> (дата обращения: 02.12.2020).

⁵ Титов С. Дело за малым. В Ульяновской области к работе возвращают компании малого и среднего бизнеса // Коммерсант (Самара). 2020. 8 апреля. № 63. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4316606> (дата обращения: 02.12.2020).

⁶ Индексы промышленного производства по субъектам Российской Федерации // Федеральная служба государственной статистики. 2020. 17 декабря. URL: https://rosstat.gov.ru/enterprise_industrial (дата обращения: 12.01.2021).

⁷ Ситуация на рынке труда (оперативная информация) // Агентство по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области. URL: https://ulyanovsk-zan.ru/content/ситуация_на_рынке_труда (дата обращения: 02.12.2020).

⁸ Занятость и безработица в Российской Федерации в ноябре 2020 года (по итогам обследования рабочей силы) // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d02/241.htm (дата обращения: 12.01.2021).

⁹ Центром стратегических исследований подведены итоги оценки объемов «теневое» сектора экономики Ульяновской области // Центр стратегических исследований Ульяновской области. 2020. 14 сентября. URL: <https://www.csiul.ru/info/news/tsentrom-strategicheskikh-issledovaniy-podvedeny-itogi-otsenki-obyemov-tenevogo-sektora-ekonomiki-ul> (дата обращения: 02.12.2020).

отыскать новое место было у водителей, курьеров и обладателей строительных специальностей. На них приходилось до 40 % всех вакансий. Еще были востребованы грузчики, разнорабочие, комплектовщики — словом, все те, кто задействован в сфере торговли и складского хозяйства. Что касается квалифицированных рабочих, то спрос на такие профессии, как токарь, фрезеровщик, слесарь или электрик, был дифференцированным. Предприятия нуждались не просто в кандидатах, обладающих профильным образованием и опытом работы, но в тех, кто знает специфику конкретных марок оборудования.

Позиции рабочих на рынке труда выглядят неоднозначно. С одной стороны, до 70 % открытых службами занятости вакансий приходится на рабочие профессии. С другой стороны, предлагается низкий уровень денежного вознаграждения: в 65 % объявлений, размещенных местной службой занятости на сайте «Работа в России», заработная плата не превышала 20 тыс. рублей, в то время как в среднем по региону она составляла 31 693 рубля. Оклад для рабочих-станочников мог определяться в размере 17—25 тыс. рублей. Специфика вакансий по рабочим специальностям такова, что уровень оплаты нередко устанавливается по договоренности либо указывается в предельно широком диапазоне, не позволяющем судить о реальных заработках. Скрытая система оплаты делает положение рабочих уязвимым, так как «конвертные» выплаты могут сократиться в любой момент. В период пандемии ульяновские предприятия почти не прибегали к неоплаченным отпускам, но практиковали неполные рабочие недели, особенно с июля по сентябрь 2020 г. Тогда до 11 тыс. работников вынуждены были перейти на сокращенный трудовой график, отразившийся на размере их заработной платы¹⁰. Ульяновская область отличилась едва ли не единственными на всю страну протестными выступлениями рабочих, недовольных переходом предприятий на новую систему оплаты после самоизоляции¹¹.

Что касается наших информантов, то около половины из них столкнулись с трудностями на работе. У 25 человек уменьшилась заработная плата, еще 16 было предложено перейти на сокращенный график. У более чем половины участников исследования заработная плата не дотягивала до среднего областного уровня. Свыше 50 тыс. рублей получали всего 12 человек, но многие «радовались тому, что вообще работаем, а не сидим на карантине» (муж., 34 года, слесарь МСР¹²). Шесть информантов были уволены в период самоизоляции или сразу после него. Им было сложно найти новое место, на поиски ушло до четырех месяцев. Две трети участников исследования прибегали к подработкам, как правило, на неформальной основе. Рабочие считали, что в сложившейся ситуации от их усилий мало что зависит. Кто-то из участников ни одного дня не провел на самоизоляции, а кто-то «думал, закроют на недельку, потом все обратно в норму вернется, оказалось — с конца марта по июнь не работали» (муж., 26 лет, фрезеровщик). Практически

¹⁰ Ситуация на рынке труда (оперативная информация) // Агентство по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области. 2020. 17 июля—02 октября. URL: https://ulyanovsk-zan.ru/content/ситуация_на_рынке_труда (дата обращения: 02.12.2020).

¹¹ Прокуратура проверяет «Авиастар-СП» из-за сообщений о сокращении зарплат // «РИА Новости». 2020. 15 мая. URL: <https://ria.ru/20200515/1571484795.html> (дата обращения: 02.12.2020).

¹² Слесарь МСР — слесарь механосборочных работ.

все соглашались с тем, что в стране наступил экономический кризис, но не могли сравнить его с предыдущими. Интервью проходили между «первой» и «второй» волнами заболеваемости коронавирусом. Информанты расценивали это время как переходное, требующее осторожных и взвешенных решений в отношении работы. Они рассматривали свои стратегии занятости с точки зрения не только текущего положения, но и негативных сценариев развития событий, в частности объявления нового локдауна.

Далее в статье будут проанализированы три основных стратегии занятости: стабильная занятость, характерная для информантов, крепко держащихся за имеющееся у них место работы и не собирающихся его менять, несмотря на появившиеся у предприятия экономические сложности. В фокусе также окажутся два варианта неустойчивой занятости, они оба связаны с частой сменой работы. Но в первом случае придерживающиеся его рабочие стремятся сохранить профессиональную специализацию, используют достигнутую квалификацию как важный ресурс для поиска более выгодных условий найма. Во втором случае с новым местом работы осваивается и новая профессия. Предполагалось, что каждая из выделенных стратегий по-разному будут проявлять себя под влиянием пандемии и изменений на рынке труда.

Стабильная занятость: стратегия «одного места»

Многие из тех, кто выбрал стабильную занятость, не расценивали свою профессию или квалификацию как уникальную. Вместе с ними трудятся «монтажницами те, которые были пекарем или воспитателем в детском саду» (жен., 42 года, монтажница). Некоторые из информантов, имея за плечами не один десяток лет стажа, оставались с низкими профессиональными разрядами. Они полагали, что все рабочие профессии похожи друг на друга рутинным характером труда, отсутствием той творческой «искры», ради которой стоило бы что-то менять. Лишь единицы были увлечены профессией. Рабочие со стабильной занятостью не видят особой разницы между ульяновскими предприятиями, придерживаясь мнения, что «от добра добра не ищут» (муж., 34 года, оператор). И даже тридцатилетние рабочие считали себя уже старыми, чтобы налаживать жизнь в другом городе. Стабильную занятость они ценят не только за гарантированный доход, но и за прогнозируемую повседневность. Информантам нравится, что судьба сложилась таким образом, что «и учеба была, и работа рядом с домом. Я живу, у меня окна выходят на завод. Я просыпаюсь и засыпаю — завод» (муж., 53 года, наладчик). Среди таких рабочих нет ярко выраженного желания осваивать новые профессии. Они сомневаются, что из этого получится толк, так как думают, что знание профессии не приходит сразу после обучения, а складывается годами. Они с настороженностью относятся к онлайн-курсам переподготовки. Заметим, что всех участников объединяет низкая цифровая грамотность. Часть информантов обходились «кнопочными» телефонами, ссылаясь на запрет использования смартфонов в цехах. Они плохо представляют себе практику удаленной работы и возможности заработков в интернете.

Рабочие из данной группы переживали со своими предприятиями разные периоды, поэтому были уверены, что лучше «пересидеть» тяжелые времена, чем

искать новую работу. Располагая порой неплохим приработком, они не хотели увольняться с основного места. Такие участники обращались к негативным примерам знакомых, которые не имели стабильной занятости и остались без денег с началом пандемии. Между тем они думали, что за подработки все же нужно браться, чтобы быть готовыми на случай длительного административного отпуска. Подобное уже случалось, поэтому наиболее предусмотрительные в самоизоляции привели в порядок инструменты, возобновили полезные «связи» и отремонтировали автомобиль. Но некоторые столкнулись с тем, что «когда пошел устроиться грузчиком — все уже, быстренько люди поумнее сообразили и все подработки собрали» (муж., 45 лет, сварщик). На предприятиях по-разному относятся к дополнительной работе. Где-то сами начальники цехов находили подчиненным «шабашки», желая сохранить коллектив. Где-то рабочие старались не афишировать этого, так как «перебежчиков никогда не любили. Меня либо просто уволят, либо перестанут ко мне нормально относиться» (муж., 37 лет, печатник).

Вообще участники этой группы, проработав на одном месте более пяти лет, с трудом представляли, как они будут искать новое место. Они не отслеживают публикуемые вакансии, нигде не размещают свои резюме. Показательно, что двое информантов попросили интервьюеров объяснить, что такое кадровое агентство, упоминавшееся в вопросе. Но данную стратегию нельзя назвать пассивной, как это может показаться на первый взгляд. Для сохранения работы информантам приходится выдерживать конкуренцию внутри предприятия. В качестве особой компетенции они называли умение избежать сокращений. Некоторые не без основания относили себя к костяку коллектива, поскольку «еще шесть лет назад у нас был цех — сто шестьдесят человек, а сейчас осталось двадцать» (муж., 56 лет, слесарь-ремонтник). В связи с пандемией они готовы к неполной рабочей неделе и неоплачиваемым отпускам, но не ожидают новых сокращений в силу того, что даже на крупных предприятиях из-за заболеваемости коронавирусом возникали сложности с комплектованием смен. Информанты предпочитали не отказываться, если начальство просило задержаться на работе, выйти внеурочно или перевести на другой участок. Многие согласились на уговоры перенести на самоизоляцию ежегодные отпуска в ущерб планам летнего отдыха. Часть запаслась «документами, что у меня муж инвалид, что у меня дочь учится», чтобы при увольнении «поборотся немножко» (жен., 46 лет, слесарь МСР).

Рабочие с крупных предприятий держатся за свои места потому, что верят в помощь государства. Они сравнивали наши дни с 1990-ми годами и приходили к выводу, что если «в 95-м завод не закрыли, то теперь тоже не закроют. На чем-то, на „минималках“, на „двух третях“, но его будут держать» (муж., 42 года, клепальщик). А вот рабочие с малых предприятий боятся, что владельцы решат ликвидировать бизнес. В этой связи любопытными оказались интервью, проведенные на одном из них. Когда-то это предприятие было успешным, но так получилось, что в разгар кризиса 2014 г. собственники намеревались продать фирму. Рабочим пришлось приложить немало усилий, чтобы «уговорить не выставлять компанию на продажу. Сам ходил, с директором разговоры вел, что все наладится, образуется, что он молодой, всему научится» (муж., 59 лет, токарь). Спустя шесть лет эти рабочие считают директора сведущим руководителем, в том числе и пото-

му, что в самоизоляции он негласно разрешил коллективу выходить на смену. Предприятие смогло не сорвать сроки заказов, а рабочие вместо минимального оклада получили привычные для них 30 тыс. рублей. На малых предприятиях дело доходило до того, что работники, которым далеко добираться до дома, «приезжали и ночевали в цеху», поскольку опасались как потерять место, так и быть пойманными полицией (муж., 37 лет, кузнец). В качестве слухов передавались истории о том, как увольняли рабочих, из-за которых была нарушена конспирация и компании выписывались штрафы.

На крупных предприятиях за соблюдением карантинных ограничений строго следили, заболевшим блокировали пропуск, чтобы получить допуск к работе, надо было «фотографировать больничный, присылать его бригадиру или мастеру, что ты здоровая» (жен., 32 года, слесарь МСР). Отмечалось, что рабочая солидарность в пандемию приобрела неожиданные формы. Несколько информантов, переболевших COVID-19, рассказывали о просьбах товарищей указать их в качестве контактных лиц для того, чтобы уйти отдохнуть на оплачиваемые две недели карантина. Просьба одолжить маску перед проходной была само собой разумеющейся. Однако многие участники не поощряли тщательное следование санитарным нормам. Те, кто старался соблюдать дистанцию или приходил каждый день с выстиранной маской, становились объектами шуток. Информантам было непонятно, как соблюдать рассадку в столовой, когда привыкли обедать всей бригадой за одним столом, или отказаться от традиции сообща чаевничать в перерывах. Кроме того, их возмущало отсутствие четкой информации о заболеваемости на предприятии. О том, что «чуть ли не весь цех, 30—40 человек, отправили на карантин, узнали на уровне слухов» (муж., 57 лет, слесарь-ремонтник). Отсюда рождались версии о том, что коронавирус специально придумали для «отмывания денег. Народу кто когда правду скажет?!» (муж., 39 лет, грузчик).

Неустойчивая занятость: стратегия смены места работы

Участники исследования, следующие этой стратегии, часто переходят с одного предприятия на другое в поисках лучших условий. Среди информантов нашлись такие, кто сменил до восьми мест работы за последние пять лет. С иронией они называли свой трудовой путь бегством по фабрикам. Вместе с тем они предпочитали придерживаться сложившейся у них специализации, понимая под ней не столько конкретную профессию, сколько общую компетентность, например, в мебельном производстве, строительстве или ремонте автомобилей. Как правило, они работали в небольших компаниях — ИП, и им приходилось совмещать целый ряд обязанностей. В интервью такие рабочие представлялись в качестве высококлассных специалистов, способных включиться в любой этап производства. Стратегия их занятости основывается на хорошем знании возможностей местных предприятий той отрасли, в которой они трудятся. Такие рабочие обладали широким кругом знакомств, позволяющим им быть в курсе дел компаний-конкурентов. Главным каналом их трудоустройства служит список контактов из телефона. Некоторые пробовали себя в других направлениях, но возвращались, убедившись, что «лучше качественно в одной сфере работать, чем во многих» (жен., 40 лет, швея). Пандемия не вызвала у них желания освоить новую специальность.

Они чувствуют себя профессионалами, а смену места работы воспринимают как подтверждение своей востребованности.

Пришедшаяся на весну самоизоляция сильно ударила по этой группе по причине сезонного характера тех производств, на которые ориентированы ее участники. По их словам, весной становится понятно, будут ли у предприятия заказы на предстоящие лето и осень, соответственно, нужно оставаться или искать новое место. А здесь «приказ выдали, что в период пандемии на работу никого нельзя принимать. Вот и я в одну [организацию] позвонил, в другую позвонил — никто никуда не требуется» (муж., 25 лет, стекольщик). Сложившуюся после самоизоляции ситуацию информанты описывали как крайне неустойчивую. С одной стороны, начали закрываться предприятия и на рынке труда появилось много свободной рабочей силы. С другой — ряду фирм повезло перехватить заказы обанкротившихся компаний и начать расширяться. Но в таких организациях с оглядкой относились к приему нового персонала, предпочитая загружать повысившимися объемами уже имеющийся коллектив. Работодатели боятся, что в случае очередного локдауна они не смогут финансово поддерживать увеличившийся штат сотрудников. Недовольство информантов вызывало распределение квот выхода персонала в период самых строгих коронавирусных ограничений. Рабочие на сдельной оплате труда ощутили резкое падение доходов. Они жаловались, что иногда решение о том, кого конкретно вызовут, зависело от субъективных факторов: «У нас есть там неженатый, у кого-то нет детей, им работы поменьше давали... Давали заработать тем, у кого дети есть» (Муж., 41 год, столяр).

Некоторые участники отмечали, что работодатели стали чаще предлагать неофициальное трудоустройство. В результате для части рабочих время после самоизоляции превратилось в череду «шабашек». Последние их не смущают, так как выбор между официальным или неофициальным трудоустройством рабочие считают личным делом каждого. Ряд участников принципиально отказывались от официального трудоустройства, так как не хотели «отдавать налог непонятно какому тете и дяде, лучше эти деньги я буду приносить в семью» (муж., 42 года, обивщик). Другие говорили, что неформальная занятость для них — единственный выход, так как «приду я со своей трудовой, с 98-го года не заполнявшей ни разу, — и вот вам досвидос» (муж., 52 года, рихтовщик). Они выстраивали сложные объяснительные схемы выгоды незакрепленных с работодателем отношений. К социальным гарантиям, таким как оплата больничных листов или будущая пенсия, эти рабочие относились скептически. «Нам болеть некогда, у нас ипотека», — говорили они (муж., 34 года, сварщик).

Большинство тех, кто часто меняет места работы, были готовы спорить, какую стратегию занятости можно считать более стабильной. Они ссылались на примеры крупных ульяновских предприятий, где их знакомые сталкивались с задержками выплаты заработной платы или с ее уменьшением. Информанты из этой группы направляли свои усилия на то, чтобы обеспечить определенную ежемесячную сумму доходов, используя все доступные им формы занятости. Некоторые размещали в интернете объявления об оказании частных услуг, но идея перехода в самозанятые или организации собственного бизнеса ими отвергалась. Предпочтение отдавалось подработкам по индивидуальным заказам. Информанты психологи-

чески воспринимали их как важные, так как вселяли уверенность: «Что-то все равно я буду иметь. Некоторые люди сидят на одном месте, они трясутся за это. А я не боюсь, чувствую себя свободно» (муж., 40 лет, тракторист). Участники этой группы были меньше подвержены «коронавирусным паникам». Свою трудовую свободу они связывали с необязательностью соблюдения эпидемиологического режима. Уход с предприятия, особенно в случае неформальной занятости, расценивался ими как способ избежать длительного карантина. Информанты решали для себя, что «покашляю три дня, потом пойду на другую стройку и буду работать» (муж., 42 года, монтажник).

Неустойчивая занятость: стратегия смены профессий

Третья стратегия интересна теми пертурбациями, которые рабочие испытывают в профессиональном плане. Информанты могли пробовать себя в кондитерском деле, а затем пойти устроится на мебельную фабрику. Они соглашались на смену профессии, полагая, что в наши дни заниматься чем-то одним — это «упущение. Если что случится, пойти больше некуда, ты ничего больше не умеешь» (жен., 37 лет, доводчица). Такие рабочие выделяли обучаемость как главное свое преимущество. В интервью они рассказывали, как за несколько дней схватывали азы мастерства, наблюдая за наставником. Большинство рабочих этой группы ориентированы на профессии, которыми они в состоянии быстро овладеть. Если участники исследования чувствовали, что те или иные навыки им даются с трудом, то сразу переключались на новые занятия. При этом рабочих не привлекает офисная работа, она кажется скучной, бесполезной, а если речь идет о торговле, то это занятие рассматривается еще и как нечестное. Наши информанты понимали, что владение несколькими профессиями может обернуться против них. Например, устраиваясь электриком, они дополнительно могли получить «много-много задач. Я в один день буду на погрузчике сидеть, потом кого-то на машине надо отвезти в Самару, потом иди траву пощипай, воду отнеси» (муж., 26 лет, электрик).

Среди сторонников данной стратегии выделяются те, кто пришел в рабочие из специалистов. Они не держались за полученное в вузе направление подготовки, а перепробовали несколько соответствующих высшему образованию должностей. Но столкнулись с тем, что им перестали предлагать вакансии: «Формулировка была такая: нужны люди, которые будут работать здесь всю жизнь, а вы неблагонадежный человек, через месяц что-то у вас в голове бахнет, и вы уйдете» (муж., 33 года, водитель). Информанты не скрывают, что им было тяжело адаптироваться к рабочим профессиям, тем более что к подобному шагу людей обычно толкают серьезные финансовые трудности. Некоторые, разочаровавшись в высшем образовании, ориентировались на опыт родителей, у которых тоже была «куча специальностей — электрик шестого разряда, сантехник пятого и фрезеровщик» (муж., 28 лет, сантехник). Семейственность выступает важным элементом этой стратегии. Родственников просят не только помочь в трудоустройстве — кооперируясь, с ними создают бригады. Наем бригады, а не отдельных работников, пользуется спросом не только в строительстве, но и на промышленных предприятиях.

Эта группа ставит высокий заработок на первое место, считая, что «вся суть-то в деньгах, а не в работе» (муж., 32 года, сборщик). Их трудовые планы точно совпа-

дают с планами крупных покупок. Типичным объяснением смены профессии был ответ, что «деваться некуда, надо ипотеку платить, телевизор купить, стиральную машинку, холодильник» (муж., 40 лет, столяр). Такие участники были настроены на быструю отдачу от новой работы. Они не были готовы годами ждать повышения оклада или перевода на более «денежную» позицию. Любопытно, но именно в этой группе собралось больше всего тех, кто пострадал с материальной точки зрения в 2020 г. У некоторых, «начиная с карантина, заработок вообще пропал. Были несколько таких ремонтных работ. Это смешные деньги!» (жен., 46 лет, швея). Недостаток специального стажа приводил к тому, что информанты становились первыми кандидатами на увольнение. И новое место работы им было трудно отыскать в силу отсутствия сложившейся профессиональной репутации. В самоизоляции некоторые впервые столкнулись с практикой самоорганизации бригад: «У нас есть мужчина, который тоже в таком же положении, как и я. И получилось так, что он позвал своего знакомого, а тот знакомый меня...» (муж., 52 года, грузчик). Условием существования подобных бригад выступает гибкое переключение между разными видами деятельности. Само понятие «разнорабочий» в рамках этой стратегии означает универсала, владеющего набором рабочих специальностей.

Интересно, что те, кто не раз менял профессию, чаще остальных обращали внимание на связанные со здоровьем проблемы. Проработав в разных сферах, информанты объективно оценивали собственные физические возможности. Аллергии, болезни позвоночника и суставов были нередкими жалобами даже среди молодых мужчин. Участники с другими стратегиями тоже упоминали о проблемах со здоровьем, но замечали, что они нашли способы, позволяющие снизить вредность труда, в том числе привычным они считали использование масок, респираторов и перчаток. Рабочие же из данной группы решали вопрос со здоровьем за счет временного перехода на облегченный труд. Имея опыт как официальной, так и неформальной занятости, они не признавали соцпакет важным преимуществом. Несколько рабочих упомянули, что сменили вид деятельности из-за опасений заразиться коронавирусом. Например, один из таких информантов сомневался, что вернется обратно из грузчиков в операторы прачечной, так как та стала обслуживать ковидный госпиталь. К беспроигрышным в кризис профессиям эти информанты относили все, что «связано с едой. Все равно на карантине все кушать хотели. Я работал на складе „Мираторг“, пока не устроился на завод» (муж., 21 год, шлифовщик).

Участники исследования, придерживающиеся стратегии смены профессий, в пандемию выбрали линию поведения, которую от них сложно было ожидать. Эти рабочие попытались найти пути легализации своего трудового статуса. Одним повезло: их предприятия, ожидая проверок, сами стремились узаконить отношения с работниками. Другие стали целенаправленно искать возможность официального трудоустройства, неважно по какой профессии, думая, что наличие ежемесячного дохода позволит лучше пережить трудные времена. Третьи уговорили друзей-предпринимателей «положить» к себе их трудовую книжку. Мужчины собирались записываться на контрактную службу в армию. Было и несколько информантов, всерьез раздумывавших над тем, чтобы получить статус самозанятого и прилегающие к нему региональные субсидии. Рабочие этой группы чаще других

сталкивались с нарушениями со стороны работодателей. Если до пандемии они знали, как приспособиться к рискам, то с ее наступлением многие пребывали в растерянности, понимая, что неформальная занятость в сочетании с отсутствием специального стажа не позволят им рассчитывать на социальную помощь. Мысль о том, что в кризис необходимо быть прикрытыми со всех сторон («а то потом скажут: „Ты кто такой, ты чьих будешь?“») (муж., 40 лет, слесарь МСР), не раз звучала в интервью тех, кто выбрал для себя стратегию смены профессий.

Заключение

Пандемия не привела к смене стратегий занятости участников исследования. Они продолжили придерживаться сформировавшихся установок трудового поведения. Однако пришедшие вслед за эпидемиологическими ограничениями изменения на рынке труда заставили многих критически оценить перспективы своего положения. Рабочие со стабильной занятостью волновались за сокращение заработной платы, но не ждали увольнений. Они рассчитывают, что как бы ни сложилась ситуация с COVID-19, промышленные предприятия не будут до конца остановлены. Те, кто привык к частым сменам мест работы, столкнулись со сложностями трудоустройства и вынуждены были сосредоточиться на интенсивном поиске «шабашек» и «халтур». В уязвимом положении также оказались информанты с высокой межпрофессиональной мобильностью. До самоизоляции им думалось, что это удачная стратегия, однако отсутствие продолжительного опыта работы и недостаточный уровень мастерства повысили риски увольнения в самоизоляцию. Проблемой всех стратегий оказывается зависимость от теневого сектора экономики. Стабильная занятость не исключение. Условием ее поддержания служит наличие сторонних подработок, обычно носящих неофициальный характер. Участники исследования не были склонны осуждать работодателей, практикующих неформальную занятость, полагая, что на ней во многом держится региональная экономика. Те, кто выбирает неустойчивую занятость, находили в неформальном приеме на работу не только негативные, но и позитивные стороны.

Пришедший на смену самоизоляции экономический кризис усилил дискриминационные практики со стороны работодателей. В случае неустойчивой занятости наблюдается происходящая на фоне сокращений персонала интенсификация труда, увеличение продолжительности рабочих смен и уменьшение числа выходных дней для оставшихся на предприятии рабочих. Сохранение стабильной занятости становится возможным благодаря согласию работников на неоплачиваемые отпуска или временный переход в компании-партнеры. Даже информанты с крупных предприятий не надеялись на защиту профсоюзов или помощь каких-либо государственных органов. Большинство совсем не доверяли службе занятости и отвергли перспективу регистрации в качестве безработного. С одной стороны, рабочие скептически относились к возможностям найти работу с помощью служб занятости, предлагающих в основном малооплачиваемые места. С другой стороны, они, часто имея неподтвержденный трудовой стаж, рассчитывали лишь на минимальное пособие, которое можно легко восполнить подработками. К тому же на ценностном уровне статус безработного рабочие воспринимают как негативный маркер, означающий физическую неспособность работать. Маскулинные мотивы тоже играли

не последнюю роль в установках, касающихся принятия статуса безработного. Лишь представители третьей из выделенных стратегий не исключали обращения в государственную службу занятости для легализации своего трудового положения, но и для них данный шаг виделся как исключительная мера.

Рабочие слабо представляют возможности интернета как сферы занятости. Часть информантов брались за выполнение индивидуальных заказов, однако они не хотели оформляться в качестве самозанятых или предпринимателей, не желая делиться с государством тяжело давшимся заработком. Все рабочие слабо верили в эффективность реализуемых в Ульяновской области программ поддержки рынка труда, особенно если те предполагают только переобучение без последующего трудоустройства. Для поиска нового места работы участники исследования использовали в основном родственников и близкий круг знакомых, считая этот канал наиболее надежным. Они привыкли рассчитывать только на собственные силы, в том числе и те, кто придерживался стратегии стабильной занятости. Сохранение места такие рабочие считали скорее личной заслугой, нежели заботой работодателей о коллективе. Такой индивидуализм выступает следствием системных факторов. В отделах кадров смотрят на большинство рабочих, как на легко заменяемый штат компании, практически не проводят с ними мероприятий по повышению квалификации. В кадровых агентствах и государственных службах трудоустройства, ссылаясь на массовый характер рабочих профессий, не проблематизируют наличие неустойчивых стратегий занятости, полагая их свойственными этой профессиональной группе и тем самым отправляя рабочих в разряд прекариата.

Не случайно особое место в разрабатывавшихся в 2020 г. региональных программах занятости отводилось созданию временных рабочих мест, позиционирующихся как оперативный ответ властей на форс-мажорные обстоятельства. Однако даже для рабочих с неустойчивыми стратегиями такой вариант не был подходящим, в их понимании временная работа не могла заменить неофициальные, но регулярные заработки. Черты прекарности прослеживаются во всех описанных стратегиях, в том числе стабильной занятости. Наличие официального договора не обеспечивает четких трудовых обязанностей. Рабочих нередко перебрасывают с одного участка на другой, меняя их функционал. Стратегии неустойчивой занятости в целом сопряжены с рисковыми формами трудового поведения. Большинство участников исследования считали, что та сфера, в которой они трудятся, отдана государством на откуп предпринимателям, и с недоверием относились к любым институтам поддержки, действующим на рынке труда. Таким образом, возвращение доверия оказывается сложным, но обязательным условием разработки активной политики занятости в отношении рабочих.

Список литературы (References)

- Андреева Ю. В., Лукьянова Е. Л. Рабочий класс в России: поиск новых векторов дифференциации // Социологические исследования. 2018. № 10. С. 54—65.
Andreeva Y., Lukyanova E. (2018) Working Class in Search of New Dimensions of Differentiation. *Sociological Studies*. No. 10. P. 54—65. (In Russ.)

Бессокирная Г. П. Мотивация труда рабочих: практика и теоретико-методические проблемы изучения на российских промышленных предприятиях // Социально-трудовые исследования. 2020. № 40 (3). С. 132—147. <https://www.doi.org/10.34022/2658-3712-2020-40-3-132-147>.

Bessokirnaya G. P. (2020) Employee Motivation at Russian Industrial Enterprises: Practice, Theoretical and Methodological Research Problems. *Social and Labor Research*. No 40(3). P. 132—147. <https://www.doi.org/10.34022/2658-3712-2020-40-3-132-147>. (In Russ.)

Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Ощепков А. Ю. «Новички» и «старожилы»: что говорят показатели специального стажа: репринт WP3/2017/01. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2017. (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»)

Gimpelson V. Ye., Kapeliushnikov R. I., Oshchepkov A. Yu. (2017) “Juniors” and “Seniors” in the Russian Labor Market: an Analysis through Prism of Tenure: Working paper WP3/2017/01. Moscow: Higher School of Economics Publ. House. (Series WP3 “Labour Markets in Transition”). (In Russ.)

Димке Д., Корюхина И. Поселок городского типа: временные ритмы деурбанизированного сообщества // Социология власти. 2013. № 3. С. 73—93.

Dimke D., Koryuhina I. (2013) Urban Settlement: Temporary Rhythms of a Deurbanized Community. *Sociology of Power*. No 3. P. 73—93. (In Russ.)

Гуртов В., Степуть И. Российский рынок труда в годы кризисных процессов в экономике // Общество и экономика. 2017. № 1. С. 81—92.

Gurtov V., Stepus I. (2017) Russian Labor Market during the Crisis Processes in Economics. *Society and Economy*. No. 1. P. 81—92. (In Russ.)

Игнатова С. Н. Трудовая биография как объект исследования // Социологический журнал. 2016. Т. 22. № 4. С. 60—73.

Ignatova S. N. (2016) Work History as a Subject of Research. *Sociological Journal*. Vol. 22. No. 4. P. 60—73. (In Russ.)

Киселев В. Н. Факторы формирования трудовых ценностей молодых рабочих в современных условиях // Социум и власть. 2013. № 3. С. 56—60.

Kiselev V. N. (2013) Factors of Formation of Labor Values of Young Workers Under Current Conditions. *Society and Power*. No. 3. P. 56—60. (In Russ.)

Кремнева Н. Ю. Модели занятости: межпоколенческая взаимосвязь профессиональных траекторий // Симбирский научный Вестник. 2017. № 1. С. 86—91.

Kremneva N. Y. (2017) Models of Employment: Intergenerational Relationship of Professionals Ways. *Simbirsk Scientific Journal Vestnik*. No. 1. P. 86—91.

Кученкова А. В. Вторичная занятость в контексте процессов прекаризации на российском рынке труда // Социологические исследования. 2019. № 9. С. 73—83.

Kuchenkova A. V. (2019) Secondary Employment in the Context of Precarization on the Russian Labor Market. *Sociological Studies*. No. 9. P. 73—83. (In Russ.)

Плюснин Ю. М., Заусаева Я. Д., Жидкевич Н. Н., Позаненко А. А. Отходники. М.: Новый хронограф, 2013.

Plusnin J., Zausaeva Y., Zhidkevich N., Pozanenko A. (2013) Otkhodniks (Wandering Workers). Moscow: Novyy khronograph. (In Russ.)

Попова И. П. «Поворотные пункты» в биографиях и профессиональные карьеры специалистов // Социологические исследования. 2011. № 4. С. 81—91.

Popova I. P. (2011) “Turning Points” in Biographies and Specialists’ Professional Careers. *Sociological Studies*. No. 4. P. 81—91. (In Russ.)

Тартаковская И. Н., Ваньке А. В. Карьера рабочего как биографический выбор // Социологическое обозрение. 2016. Т. 15. № 3. С. 9—48.

Tartakovskaya I. N., Vanke A. V. (2016) Working-Class Career as Choice Biography. *Russian Sociological Review*. Vol. 15. No 3. P. 9—48. (In Russ.)

Тартаковская И. Н., Ваньке А. В. Трудовые траектории precarious работников и формирование precarious габитуса // Социологический журнал. 2019. Том 25. № 2. С. 99—115.

Tartakovskaya I. N., Vanke A. V. (2019) Mobility Strategies of Precarious Employees and the Formation of Precarious Habitus. *Sociological Journal*. Vol. 25. No. 2. P. 99—115. (In Russ.)

Уокер Ч. Класс, гендер и субъективное благополучие на новом российском рынке труда: жизненный опыт молодежи в Ульяновске и Санкт-Петербурге // Журнал исследований социальной политики. 2012. Т. 10. № 4. С. 521—538

Walker Ch. (2013) Class, Gender and Subjective Well-being in Russia’s New Labour Market: Experiences of Young People in Ul’ianovsk and St Petersburg. *The Journal of Social Policy Studies*. Vol. 10. No. 4. P. 521—538. (In Russ.)

Bidwell M. J. (2013) What Happened to Long-Term Employment? The Role of Worker Power and Environmental Turbulence in Explaining Declines in Worker Tenure. *Organization Science*. Vol. 24. No. 4. P. 1061—1082.

Morris J. (2015) Notes on the “Worthless Dowry” of Soviet Industrial Modernity: Making Working-Class Russia Habitable. *Laboratorium*. Vol. 7. No. 3. P. 25—48.

Приложение 1

Социально-демографические и профессиональные характеристики информантов

Пол	
Мужчины	59 чел.
Женщины	16 чел.
Образование	
Профессиональные курсы	6 чел.
Начальное профессиональное	10 чел.
Среднее профессиональное	36 чел.
Высшее	13 чел.
Нет профессионального образования	10 чел.
Возраст	
35 лет и младше	21 чел.
36—49 лет	35 чел.
50 лет и старше	19 чел.
Квалификация	
1—2 разряд	5 чел.
3 разряд	12 чел.
4 разряд	13 чел.
5—6 разряд	22 чел.
Нет профессионального разряда	23 чел.
Отрасли	
Авиастроение	6 чел.
Автомобилестроение	13 чел.
Добыча полезных ископаемых	7 чел.
Металлообработка	5 чел.
Полиграфическое производство	3 чел.
Приборостроение	3 чел.
Производство мебели	7 чел.
Производство одежды	3 чел.
Производство продуктов питания	4 чел.
Производство химических веществ	4 чел.
Строительство	7 чел.
Транспорт	7 чел.
Другое	6 чел.

DOI: [10.14515/monitoring.2021.3.1884](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1884)



К. В. Попкова, Е. С. Балабанова

МОТИВАЦИЯ ТРУДА ТВОРЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: НОРМАТИВНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ И РЕАЛЬНОСТЬ ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

Правильная ссылка на статью:

Попкова К. В., Балабанова Е. С. Мотивация труда творческих работников: нормативные представления и реальность трудовой жизни // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 290—315. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1884>.

For citation:

Popkova K. V., Balabanova E. S. (2021) Labor Motivation of Creative Professionals: Normative Vision and the Reality of Working Life. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 290–315. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1884>. (In Russ.)

МОТИВАЦИЯ ТРУДА ТВОРЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ: НОРМАТИВНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ И РЕАЛЬНОСТЬ ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

ПОПКОВА Кристина Владимировна — руководитель проектов, Online Market Intelligence, Москва, Россия
E-MAIL: kristina-popkova-1996@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0000-0000-0000>

БАЛАБАНОВА Евгения Сергеевна — доктор социологических наук, профессор департамента социологии, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: balabanova@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0003-2007-1773>

Аннотация. Статья посвящена проблеме изучения специфики организации труда и влияния организационных управленческих практик на работников творческих профессий в условиях российского контекста.

Эмпирическая часть исследования основана на анализе данных, полученных в 2019—2020 гг. в ходе реализации двух этапов стратегии «последовательных вкладов» (mixed methods research) — глубинных интервью ($N=23$) и стандартизованного онлайн-опроса ($N=302$).

Один из важнейших результатов исследования — выявление противоречий между нормативным дискурсом, связанным со спецификой труда творческих работников, и результатами количественного этапа исследования. Приоритетность «содержательных» аспектов работы, автономии и возможностей самореализации для мо-

LABOR MOTIVATION OF CREATIVE PROFESSIONALS: NORMATIVE VISION AND THE REALITY OF WORKING LIFE

*Kristina V. POPKOVA*¹ — Project Manager
E-MAIL: kristina-popkova-1996@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0000-0000-0000>

*Evgeniya S. BALABANOVA*² — Dr. Sci. (Soc.), Professor of the Department of Sociology
E-MAIL: balabanova@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0003-2007-1773>

¹ OMI (Online Market Intelligence), Moscow, Russia

² HSE University, Moscow, Russia

Abstract. The article is aimed to study the specifics of work organization and the impact of organizational management practices on creative professionals in the Russian context. The study was carried out in the mixed methods methodology and is based on empirical data collected in 2019–2020 through in-depth interviews ($N=23$) and a standardized online survey ($N=302$). The article reveals a contradiction between the normative discourse associated with the specifics of the work of creative professionals and the results of the quantitative stage of the research. In in-depth interviews, the informants emphasized the priority of “substantive” aspects of work, autonomy and self-realization opportunities for motivating creative output. However, this was not supported by a mass survey. Regression analysis showed that aspects related to the satisfaction of material needs and perceived fairness in salary are significant for satisfaction with the work of creative professionals, their ex-

тивации творческого труда, подчеркиваемая информантами в углубленных интервью, не получила подтверждения в массовом стандартизованном опросе. Результаты регрессионного анализа показали, что ведущую роль для удовлетворенности трудом творческих работников, их надролевого поведения, вовлеченности, эмоционального выгорания, намерений сменить работу играли аспекты, связанные с удовлетворением материальных потребностей и воспринимаемой справедливостью в оплате труда. Факторы же самореализации и автономии в большинстве моделей оказались незначимыми.

При этом результаты исследования подтверждают ранее выявленную в литературе и отраженную в глубинных интервью исключительно высокую значимость фактора групповых взаимодействий, командной работы. Обнаружено также достаточно терпимое отношение к конфликтам в трудовом процессе, что, на взгляд авторов, отражает специфику творческого труда.

Кроме того, было показано, что усталости и поведение творческого работника обусловлены прежде всего организационно-управленческими факторами, а не социально-демографическими или индивидуально-личностными особенностями.

Ключевые слова: творческая отрасль, творческая профессия, профессиональная идентичность, мотивация труда, удовлетворенность работой, вовлеченность в работу, надролевое поведение, профессиональное выгорание, конфликты

tra-role behavior, involvement, emotional burnout, and intentions to change jobs. Factors of self-realization and autonomy turned out to be insignificant in most of the models. The results of the study confirm the extremely high importance of the factor of group interactions and teamwork, previously identified in the literature and reflected in the in-depth interviews. The research results also show the respondents' tolerant attitude to conflicts in the labor process, which, in the authors' opinion, reflects the specifics of creative work. The article concludes that the attitudes and behavior of a creative professional are primarily determined by organizational and managerial factors, but not socio-demographic or individual characteristics.

Keywords: creative industry, creative profession, professional identity, work motivation, job satisfaction, work engagement, extra-role behavior, professional burnout, conflicts

Введение

Современная среда развития творческих отраслей стремится к снижению неопределенности в отношении потенциального успеха у потребителя, что свойственно созданию культурного блага, ориентирующегося на запросы рынка и учет динамики его изменений. Обозначенный ситуативный контекст способствует формированию условий для системы управления и организации труда, где творческие личности одновременно соответствуют как художественной, так и коммерческой логикам культурного производства [Duran, Jourdan, 2012: 1298].

На институциональном уровне отрасли в сфере культуры, искусства и творчества в России развиваются в русле описанных тенденций. Как свидетельствуют результаты исследований, представители творческих профессий сталкиваются с высоким уровнем конкуренции на рынке труда, что формирует определенный перечень барьеров при трудоустройстве¹. Потенциальным кандидатам, претендующим на позицию в сферах с высокой конкуренцией, необходимо регулярно повышать профессиональный уровень, изучать смежные профессии, развивать soft skills, чтобы быть востребованными на рынке труда².

Сложность и специфику труда творческих работников определяет следующее: отрасли, связанные с культурой, искусством и творчеством в основе своей деятельности содержат элементы духовного, а не материального производства, однако тенденции современности стремительно определяют данную особую область социально-трудовых практик как соответствующую логике экономической целесообразности. Это формирует противоречивое поле осуществления трудовой деятельности, в рамках которого мотивация труда работников имеет творческий характер и зависит не только от индивидуальных способностей и таланта, но и от специфических актуальных знаний работы отраслевого рыночного механизма. Оценка и стимулирование производительности, мотивации трудовой деятельности, применение моделей и механизмов воздействия тесно переплетаются с наличием условий для реализации творческого потенциала, формированием внутриорганизационной (профессиональной) идентичности в процессе командной (проектной) или индивидуальной работы в творческом коллективе.

Выдвинутые аргументы актуализируют проблему изучения специфики и влияния системы организационного управления на мотивацию труда работников творческих профессии в условиях российского контекста, а также фокусируют научно-исследовательский интерес вокруг решения вопроса, *как взаимодействуют «эстетическая» и «рыночная» логики в системе мотивации труда творческих работников.*

Теоретические подходы к анализу труда творческих работников

Отправной точкой нашего анализа выступает осмысление основных понятий и характерных особенностей занятости представителей данной профессиональной группы в рамках научного дискурса.

¹ Соколов Н. Названы профессии с высокой конкуренцией на рынке труда // RT. 2019. 25 ноября. URL: <https://russian.rt.com/russia/news/689481-professii-vysokaya-konkurenciya-rynok> (дата обращения: 20.03.2020).

² Основные тенденции на рынке труда в России // HeadHunter. 2018. 7 мая. URL: <https://hh.ru/article/22393> (дата обращения: 25.03.2020).

Для анализа объекта исследования основополагающее значение имеет определение критериев принадлежности к «культурным», или «креативным», отраслям, концептуализация которых в ряде работ позволяет использовать термины *cultural* (культурная) и *creative* (креативная, творческая) в качестве взаимозаменяемых [Peterson, Anand, 2004: 316]. Культурная индустрия — это сфера производства продукта творческого труда, нацеленного на потребительский рынок [Peltoniemi, 2014]. Именно производство творческого продукта как конечного предмета потребления является тем, что отличает творческие профессии и отрасли от других видов деятельности, также включающих элементы творчества, но продукты которых являются «промежуточным» этапом некоей конечной цели — например, основой для принятия управленческих или инвестиционных решений (научные исследования, аналитика, консультирование) или средством стимулирования сбыта (реклама).

Существует определенный консенсус, что к «творческим» относятся кинематографическая, музыкальная отрасли, издательское дело, театр и опера, телевидение, радио и изобразительное искусство [Cowen, 2000]. Другие авторы предлагают более широкий перечень отраслей, добавляя к вышеупомянутым архитектурную, дизайнерскую деятельность, новые медиа, отрасли видеоигр, фотографии [Hesmondhalgh, 2002]. Традиционные секторы культуры и искусства, деятельность которых направлена на сохранение культурного наследия, исполнительское искусство, также включены в указанную классификацию [Матецкая, 2011: 196].

В рамках настоящего исследования авторское понятие «творческая профессия» опирается на трактовку профессиональной деятельности по Э. Хьюзу [см. Романов, Ярская-Смирнова, 2015]: это вид трудовой деятельности, направленный на создание уникального продукта творческого труда. Определение «творческий работник», согласно принятой в 1980 г. ЮНЕСКО рекомендации «О положении творческих работников», подразумевает любое лицо, которое создает или интерпретирует произведения искусства, участвуя тем самым в их воссоздании. Данное понятие зафиксировано в ряде международных правовых актов (Всемирной конвенции об авторском праве, Бернской конвенции об охране произведений литературы и искусства, Римской конвенции об охране прав артистов — исполнителей, производителей фонограмм и работников органов радиовещания) а также в «Основах законодательства РФ о культуре»³.

Вопрос о принципиальных отличиях «творческого» труда от «нетворческого» остается дискуссионным в научной литературе [Throsby, 2001; Peltoniemi, 2014]. С одной стороны, широко признано наличие уникальной профессиональной идентичности представителя творческого труда. Это отражено в понятии «поле искусства», которое П. Бурдьё интерпретировал как социальный универсум производителей (художественных) произведений [Бурдьё, 2001: 50]. Важная особенность поля искусства заключается в том, что личностное и профессиональное в творчестве художника практически неразделимы [Магидович, 2004: 141]. Как подчеркивают многие авторы, творческий труд настолько специфичен, что требует

³ Международные нормативные акты ЮНЕСКО // Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n> (дата обращения: 07.03.2020).

системы организации, мотивации работы, принципиально отличной от других видов деятельности, о чем речь пойдет ниже.

С другой стороны, все чаще подвергается сомнению уникальность творческих отраслей и профессий и «монополия» последних на творчество в профессиональной деятельности. Указывается, что креативность как личностное качество и навык сегодня востребована в самом широком спектре профессий и отраслей [Amabile, Pratt, 2016]. Наблюдается и встречный процесс: подвергается «эрозии» сам процесс культурного производства. Художник (в широком смысле) все сильнее вынужден ориентироваться на запросы массовой аудитории, учитывать коммерческую окупаемость своих проектов. Характеристики творческого труда оказываются пронизаны прежде не свойственной им дистрибутивно-ориентированной деятельностью. Социологическая интерпретация подобного явления находит свое отражение в работах представителей критического направления [Адорно, Хоркхаймер, 1997] и в концепции «культуриндустрии», рассматривающейся в качестве синонима массовой культуры. Культура перестает выполнять критическую функцию и быть ценностным мерилем, превращается в производственный процесс, в товар, вещь [Peterson, Anand, 2004].

По нашему мнению, указанные противоречия удовлетворительно разрешаются в рамках концепции «институциональных логик» как совокупности материальных практик и символических конструкций, создающих принципы организации поля и способных достраиваться коллективными и индивидуальными факторами [Скотт, 2007]. В процесс создания творческого продукта активно включаются принципы и процедуры, свойственные иным видам деятельности, что, однако, не отменяет базового критерия определения творческой профессии или отрасли — производства культурных ценностей как конечного продукта.

Именно концепция институциональных логик представляется наиболее продуктивным теоретическим конструктом для анализа мотивации труда творческого работника в рамках организационных границ, формирования ценностей и убеждений, которые лежат в основе целей и стратегий управления в организации. Институциональные факторы внутри организации — это индивиды, выполняющие определенные роли, организации или ассоциации, деятельность которых направлена на создание и реализацию институциональных логик; системы управления включают механизмы, поддерживающие формальные схемы контроля [Скотт, 2007]. Личностные и профессиональные установки закладываются в основу материальных практик и обуславливают различия между социальными порядками, существующими в одной и той же сфере деятельности [Панов, 2018: 138].

Что мотивирует работников творческих профессий и отраслей?

Обзор результатов исследований

Фокусируясь на теоретическом осмыслении мотивационной структуры, важно отметить, что природа труда порождается в том числе и новым духом капитализма, о котором писали Л. Болтански и Э. Кьяпелло [Boltanski, Chiapello, 2005: 115]. Изменения, соответствующие данной концепции, предполагают, что труд, работа и профессиональная деятельность направлены на удовлетворение запросов потребителя, которые реализуются внутри коллективов, образующихся в рамках

конкретного проекта. Это способствует формированию системы гибкого планирования, стратегии изменения организации труда внутри компаний в рамках Agile-подхода. Ярким примером служит появление на рынке услуг и различных платформ по подбору творческих проектных команд для решения задач исходя из потребностей конкретного заказчика/аудитории.

У работников креативных отраслей формируется двойственная идентичность — «эстетическая» и «эффективная» [Thornton, Jones, Kury, 2005]. Двойственная природа формирования идентичности творческого работника создает поле управленческих практик, в рамках которого организация вынуждена адаптироваться под специфику и противоречия, возникающие у представителей творческого труда внутри организационных границ.

Так, результаты эмпирического исследования работников архитектурной отрасли описывают формирование двух гибридных логик: эстетической и эффективной. В рамках первой профессиональной группе свойственно объединение творческих интересов профессии с целями, диктуемыми организацией и рынком в целом. Приоритет остается за художественной эстетикой, в то время как особое внимание отводится мастерству и навыкам продаж услуги дизайнеров внутри компании. Это формирует у работника идентичность «художника-предпринимателя». Вторая логика объединяет в себе вопросы безопасности и полезности, от которых напрямую зависит деятельность компании. На профессиональную идентичность архитектора влияет результат решений технологических задач и практическая польза конечного продукта [ibid.: 130]. В совокупности творческие идеи должны вводить новшества в управляемых пределах, поскольку производство интегрировано в экономический контекст, где искусство и бизнес тесно переплетены [Eikhof, Haunschild, 2006: 237].

В работе британских и американских исследователей [Gotsi et al., 2010: 791] выделяются два подхода к регулированию последствий, связанных с напряженностью по отношению к идентичности, с которой сталкиваются работники творческого труда: стратегия дифференциации и стратегия интеграции. Рассматриваемые противоречия формируются на основе того, что данная категория трудового коллектива, с одной стороны, целью своей деятельности видит самовыражение, реализацию творческого начала как источника инновационного потенциала, а с другой — подвержена ежедневному давлению, заключающемуся в наличии сроков выполнения контракта, требований, диктуемых рынком. Это способствует развитию деловой идентичности внутри организации, которая призвана поддерживать работу компании. Логика анализа и реализации на уровне внедрения организационных практик в компаниях обосновывала применение третьей стратегии смешения, которая призвана обеспечивать формирование системы, где идентичности работника сохраняют индивидуальную, творческую направленность, но в то же время структурируются в соответствии с организационными целями и ожиданиями (метаидентичность).

Специфика дифференциации и расслоения внутри творческого коллектива (а также распределение власти внутри креативных индустрий) является одним из неотъемлемых аспектов формирования среды организационного управления и мотивации труда. Неравенство в коллективе может быть связано с реализацией

принципа «*winner takes all*» («победитель забирает все»): существующие ресурсы (финансовые, ресурсы признания) неравно распределяются между большинством работников и несколькими «звездами» [Кулева, 2017: 56]. Кроме того, при декларируемой открытости, разнообразии и автономии работы в креативных отраслях наблюдаются «масштабные и устойчивые» неравенства, основанные, в частности, на гендерных различиях [Conor, Gill, Taylor, 2015: 12].

Работникам творческого труда в организации требуется значительная автономия из-за необходимости в оригинальности и новизне при создании конечного продукта [Hesmondhalgh, 2002]. Эмпирические результаты, подтверждающие это, выдвигают ряд ограничений для творческого работника, которые связаны с увеличением масштаба проекта, повышением сложности его структуры [Tschang, 2007: 990]. Менеджеры в организациях могут как перенаправлять, так и блокировать творческую деятельность, оказывать влияние на мотивационную составляющую труда. Инструментами таких воздействий являются ограничение свободы действий и увольнение работников, которые не соответствуют внутренним стандартам и требованиям. Перечень показателей, определяющих эффективность работы, индивидуален для каждой отрасли и даже организации, таким образом, четко не регламентирован и не закреплён, что, в свою очередь, создает ситуацию неопределенности для работника и может причиной низкой приверженности к данной организации. Благоприятную среду для проявления работником своих креативных способностей создает заинтересованность в своих проектах, обладание высоким уровнем автономии и контроля над выполнением индивидуальной работы, наличие необходимых ресурсов для осуществления деятельности, а также высокий уровень интеллектуальной сложности труда [Ensor, Cottam, Band, 2001].

Значимость для мотивации персонала системы организации труда, содержательных характеристик работы (*core job characteristics*) и условий работы (*job design*) — давно признанный факт в социологии управления и исследованиях организаций [Hackman, Oldham, 1980]. Опираясь на теорию самодетерминации [Deci, Olafsen, Ryan, 2017], исследователи в области мотивации труда подчеркивают, что важнейшей задачей в области управления персоналом является выстраивание системы стимулирования, вознаграждений, условий, которые бы позволяли поддерживать высокий уровень «внутренней» (*intrinsic*) мотивации труда, связанной с содержанием, смыслом работы [Cerasoli, Nicklin, Ford, 2014]. О правильно выстроенной системе мотивации свидетельствует результативность, или эффективность, труда — которая может быть измерена как выполнением конкретных задач (*task performance*), так и выраженностью позитивных эмоций, установок в отношении работы и организации, демонстрацией желательного для организации поведения (*contextual performance*) [Wright, Staw, 1999; Harrison, Newman, Roth, 2006]. Поскольку показатели первой группы уникальны для каждой отрасли, профессии или организации, то в смешанных выборках, как правило, используются именно составляющие «контекстуальной эффективности», такие как удовлетворенность работой, вовлеченность в работу (*work engagement*), желание остаться в организации, надроловое поведение, отсутствие эмоционального выгорания. Испытывая позитивные установки по отношению к своей работе и организации, работники вкладывают личностные, профессиональные ресурсы

в исполнение рабочих задач, поэтому, к примеру, феномен вовлеченности в работу с полным правом считается мотивационной переменной [Kahn, 1990; Rich, LePine, Crawford, 2010; Schaufeli et al., 2002]. Таким образом, в эмпирическом исследовании, представленном ниже, мы определяем выраженность мотивации творческих работников через их позитивные установки и надролевое поведение.

Итак, на основе проведенного анализа было определено проблемное поле нашего исследования.

1. *Теоретическая проблема* основана на отсутствии в научной литературе теоретического анализа с его последующим эмпирическим обоснованием мотивации труда творческих работников в России, чей потенциал и навыки в современной экономике носят всеобъемлющий и непрерывный характер, а креативность в экономических и технологических областях имеет прямую зависимость от проявлений и развития сферы художественного творчества и культуры [Флорида, 2016: 25].

2. *Эмпирическая проблема* заключается в отсутствии разработанного исследовательского инструментария, уход от комплексного анализа в пользу использования исключительно качественных методов, что препятствует созданию среза актуальной информации о специфике организации труда, формирующей мотивационную структуру данной профессиональной группы. В качестве объекта исследования в большинстве работ анализируются потребители творческого продукта (аудитория), а не работник творческого труда.

Нормативные ожидания творческих работников: результаты глубинных интервью

В основе изучения мотивации труда творческих работников лежит методология исследования, которая соответствует специфике проведения *mixed methods research*, а именно реализации стратегии «последовательных вкладов» (типология Д. Моргана), и включает два этапа: сбор качественных данных (метод глубинного интервью) и сбор количественных данных (метод анкетного онлайн-опроса).

Стратегия подразумевает сбор качественных данных, анализ которых позволяет задать вектор реализации основного количественного метода, сгенерировать гипотезы, разработать вопросы для анкеты, шкалы, способствует пониманию сенситивных моментов и поиску новых социальных феноменов [Савинская и др., 2016: 26]. Решение подкреплено потребностью в концентрации внимания на частном, специфическом социальном опыте информантов, выявлении необходимых аспектов для формирования количественного инструментария и уточнения системного описания объекта исследования [Квале, 2003: 23].

Информанты для проведения глубинных интервью отбирались с учетом равного распределения по половозрастной структуре, региональной и профессиональной принадлежности. В список информантов вошли работники театральной и архитектурно-дизайнерской отраслей в Москве и Новосибирске ($N = 23$). Условием отбора информантов была их принадлежность к «творческим профессиям» в соответствии с упомянутой выше отличительной особенностью творческого труда — созданием конечного специфического творческого продукта, творческой деятельностью как основной, в отличие от административной, инженерной, технически-вспомогательной. Таким образом, в качестве информантов для

проведения качественного этапа были отобраны представители театральной и архитектурно-дизайнерской отраслей: актеры, режиссеры, художественные руководители, архитекторы и дизайнеры. Обозначенная логика отбора информантов позволила исключить так называемую нетворческую часть работников организации, которые вносят вклад в процессы создания специфического творческого продукта (например, технический персонал оперных и театральных трупп, персонал зрительного зала, уборщики, бухгалтеры, экскурсоводы, литературные агенты и др.) [Throsby, 2001].

Отвечая на поставленный исследовательский вопрос, мы фокусируемся на специфике управления внутри выбранных творческих отраслей и влияния на мотивацию труда данной профессиональной группы. Результаты анализа позволили сформулировать ряд основных выводов.

1. Специфика рассматриваемых профессий заключается в особом подходе к управлению творческим коллективом. Это проявляется как в критериях отбора сотрудников, так и в распределении обязанностей (ролей), где основополагающим оказывается субъективный фактор оценки способностей, потенциала работника.

... Всегда каким-то волонтаристским способом решались эти проблемы, потому что либо режиссер, либо художественный руководитель, либо дирижер говорили, кто достоин, чтобы петь и играть, а кто не достоин, потому что не делает это так хорошо, как коллеги. (Информант № 1: художественный руководитель театра, 66 лет, Новосибирск)

2. Субъективность в оценке результата труда прослеживается на протяжении всей трудовой деятельности творческого работника. Влияние руководителя находит свое отражение в оценке профессиональных качеств, возможностей работника, в том числе на формирование условий занятости вне организации, которая в большинстве случаев неприемлема.

Да, конечно, мы можем уйти в другие проекты, но с начальником нужно это согласовать. (Информант № 5: актер театра, 29 лет, Новосибирск)

Да, у нас у каждого есть свои проекты, они нам направляются от руководителя. Запросы распределяются между дизайнерами, которые их в дальнейшем ведут. (Информант № 23: архитектор, 28 лет, Москва)

3. Трудовой договор является официальным документом, в котором соблюдение ряда положений имеет формальный характер. В частности, график работы. Работа в условиях гибкого графика (*flexible working arrangements*) позволяет сотрудникам формировать собственное расписание, которое соответствует их личным потребностям.

У нас нет такого, что нужно прийти в 11, а уехать в 8. Если утром репетиция, ты приезжаешь к одиннадцати часам на репетицию, если вечером нет спектакля, то ты свободен. Каждый понедельник выходной. Это прописано в договоре нашем. (Информант № 15: артист труппы, 59 лет, Москва)

Контракты и договоры действительно есть, допустим, мы договариваемся, что работаем шесть дней. Но мы знаем, что даже если мы задержимся, то у нас есть дни, где мы не работаем, но они числятся как рабочие. Потому что театр так существует. (Информант № 13: ассистент режиссера, 44 года, Москва)

Я тебе скажу, что у меня не пятидневка: можно сказать — два через два, но бывает, что всего один выходной, и остальные — рабочие. Это могут быть рабочие дни как в офисе, так и дома. (Информант № 21: дизайнер интерьеров, 42 года, Москва)

4. Трудовая деятельность и личная жизнь тесно переплетены друг с другом. Отсутствие четкого графика работы, несмотря на наличие данного пункта в трудовом договоре, характеризует его как ненормированный. Творческие работники, склонны связывать жизнь и быт с представителями своего профессионального круга, так как это облегчает взаимопонимание и коммуникацию относительно специфики профессиональной принадлежности и решения личных вопросов. Для представителей архитектурно-дизайнерской отрасли данной зависимости выявлено не было.

Лично у меня: мы живем с двумя актерами еще вместе на служебной квартире. (Информант № 5: актер театра, 19 лет, Новосибирск)

В итоге все равно складывается, что у тебя весь круг общения так или иначе состоит из тех, кто работает в театре. У меня практически нет друзей, которые театра не касаются... Мы другой жизни не знаем, привыкли, находим свои плюсы. (Информант № 6: актер театра, 32 года, Новосибирск)

5. Формирование метаидентичности «художника-предпринимателя» — системы, в которой идентичность работника сохраняет индивидуальную, творческую направленность, но в то же время структурируется в соответствии с организационными целями и ожиданиями [Gotsi et al., 2010], в большей степени свойственно представителям архитектурно-дизайнерской отрасли и менее выражено у работников театра. Это проявляется как во внутренней специфике (распределении обязанностей), так и вне организации, которая в сравнении с иной деятельностью начинает рассматриваться исключительно в качестве источника дохода. Здесь мы можем наблюдать активное столкновение нормативных представлений о современных формах творческого труда и реальности, которая формирует запрос на поиск альтернативных источников творческого самовыражения через различные формы, не связанные с основным местом работы.

У нас изначально не было прописано, что мы все дизайнеры. Это стало проходить с ростом компании, когда она уже поняла, что может делать проекты большие, и тогда им понадобились дизайнеры. (Информант № 20: дизайнер интерьеров, 44 года, Москва)

Судя по тому, что работа не является всей моей жизнью. Она у меня как заработок для чего-то, а вне работы у меня много творчества. (Информант № 21: дизайнер интерьеров, 42 года, Москва)

6. Высокая значимость «просоциального» типа надролевого поведения, выражающегося в передаче специфических навыков и знаний от более опытных сотрудников. Такое поведение повышает общую мотивацию работы сотрудников за счет взаимопомощи, наставничества, передачи знаний, инициативности сотрудников, отсутствия конфликтов и расценивается как проявление надролевого поведения [Балабанова и др., 2017: 186].

Очень дружная труппа, мне кажется, что это заслуга старичков, которые составляют основу театра лет десять минимум. Они так позиционируют себя и всех настраивают на рабочий лад. То есть приходишь и смотришь в первую очередь, как они работают. Они приходят и пашут. И ты понимаешь — значит, надо пахать! (Информант № 5: актер театра, 29 лет, Новосибирск)

Организационно-управленческие факторы мотивации труда творческих работников: результаты стандартизованного опроса

Этап сбора количественных данных был реализован с помощью проведения онлайн-опроса. Цифровизация сферы социологических опросов позволила верифицировать данную методику в качестве приемлемой для проведения в том числе и массовых опросов населения, рекрутируя их конвенциональным образом и с учетом оптимизации материальных затрат [Абрамов, 2019: 85]. Целесообразность применения выбранного метода обусловлена потребностью опроса людей с конкретными характеристиками, принадлежащими к такому узкому профессиональному сообществу, как российские работники творческих отраслей и профессий.

Для проверки выводов качественного этапа исследования, возможности их распространения на другие творческие отрасли и профессии было решено расширить список отраслей для рекрутирования респондентов. «Творческие отрасли», согласно Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности (ОКВЭД), относятся к разделу R — «деятельности в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений». Выборочная совокупность строилась по типу неслучайной квотной выборки, в пропорциях, соответствующих общей численности работников в этой группе отраслей⁴. Как и для углубленных интервью, условием отбора респондентов была их принадлежность к «творческим», а не административным или техническим, видам деятельности. Вопрос-фильтр приглашал к участию только тех респондентов, для кого творческая деятельность является основной. Одним из условий целесообразного составления количественного инструментария для такого специфического объекта исследования является непрямое построение фильтрующих вопросов: например, демонстрация списка обязанностей в случайном порядке, который ранее был структурирован по «творческому» и «нетворческому» содержанию труда. Подобная логика построения вопроса позволяла на первом этапе заполнения анкеты отобрать респондентов, соответствующих характеристикам объекта исследования. Финальную выборочную совокупность составили только те респонденты, которые подходили по всем скринирующим условиям.

⁴ Российский статистический ежегодник 2019. Стат. сб. М.: Росстат, 2019.

Общее число опрошенных составило 302 человека. Итоговое распределение респондентов по основным социально-демографическим признакам представлено в таблице 1.

Таблица 1. Основные параметры выборки исследования (N = 302), %

Параметры выборки	%
<i>Пол</i>	
Мужской	43
Женский	57
<i>Возраст</i>	
18—24 лет	22
25—34 года	26
35—44 года	25
45—54 года	17
55+	10
<i>Образование</i>	
Среднее профессиональное и ниже	38
Высшее (бакалавриат, магистратура, специалитет)	55
Два и более высших образования, аспирантура, ученая степень	7
<i>Регион проживания</i>	
Москва	29
Санкт-Петербург	12
Областные центры в других регионах	59
<i>Работают в организациях:</i>	
Государственных	47
Частных	53
<i>Отрасль занятости</i>	
Театральная сфера	18
Архитектурно-дизайнерская отрасль	18
Сфера кино и телевидения	9
Издательское дело	5
Музыкальная отрасль	12
Изобразительное искусство	12
Другие	26

Опираясь на результаты углубленных интервью относительно нормативных ожиданий творческих работников, мы составили список наиболее важных, с точки зрения респондентов, условий, необходимых для их профессиональной деятельности. Таблица 2 демонстрирует частоту упоминания этих требований.

Таблица 2. Распределение ответов на вопрос «Какие условия для осуществления творческой деятельности на рабочем месте являются обязательными лично для Вас? Возможен выбор нескольких вариантов ответа», %

Варианты ответа	%
Возможность самостоятельно формулировать цели своей работы	76
Близкое по духу окружение	63
Наличие четких, понятных целей работы	44
Помощь коллег	41
Высокий уровень доверия со стороны коллег и руководства	41
Возможность самостоятельно определять способы выполнения своей работы	36
Возможность самостоятельно определять график, последовательность выполнения своих рабочих задач	23
Отсутствие жесткого контроля со стороны руководства, коллег	19
Приоритет коллективной работы над индивидуальной	10
Приоритет индивидуальной работы над коллективной	2

Обратим внимание на отмеченную респондентами исключительно высокую значимость автономии в определении целей своей работы, что соответствует выводам зарубежных исследователей [Ensor, Cottam, Band, 2001; Hesmondhalgh, 2002; Tschang, 2007]. Даже притом, что выборка состояла из профессионалов, работающих по найму в организациях, значимость «содержательной» автономии, которую отметили три четверти опрошенных, значительно опережает автономию «инструментальную» — свободу в определении способов или графика работы. Вторым по значимости условием творческой деятельности отмечено «близкое по духу окружение» (63%), что подчеркивает важность работы среди единомышленников, упоминавшуюся и в углубленных интервью. Интересно, что, опять же, «инструментальные» аспекты социальных взаимодействий, такие как возможность получения помощи от коллег, упоминаются значительно реже.

Результаты качественного этапа исследования позволили составить список проблем, с которыми сталкиваются в своей профессиональной деятельности творческие работники. Распределения в таблице 3 дают возможность судить о распространенности этих проблем.

Таблица 3. Распределение ответов на вопрос «Сталкивались ли Вы со следующими проблемами в своей нынешней работе?», % положительных ответов

Варианты ответа	%
Отсутствие ресурсов для воплощения творческой идеи	19
Высокий уровень конкуренции при трудоустройстве/поиске заказчика	17
Учет запросов потребителя в ущерб собственному творческому замыслу	17
Желания заказчика гораздо шире бюджета для реализации проекта	15
Критика со стороны заказчика/режиссера, нежелание принять готовый результат	13
Некомпетентность членов рабочей группы/труппы	11
Недобросовестный заказчик (неоплата заказа)	8

Из списка проблем, связанных с осуществлением творческой деятельности, респонденты чаще всего упоминали отсутствие ресурсов для осуществления своих творческих идей и чуть реже — другие аспекты, ограничивающие свободу творчества в рамках упомянутой выше «рыночной» логики культурного производства [Peterson, Anand, 2004]: конкуренцию, ориентацию на потребителя. Однако доля отметивших эти проблемы — менее 20% опрошенных — свидетельствует, на наш взгляд, о том, что большинство творческих работников воспринимают ориентацию на рынок как естественные рамки для своей творческой деятельности, не чувствуя жесткого давления и конфликта «эстетического» и «экономического».

Другим объяснением малой доли отметивших проблемы адаптации творчества к требованиям рынка является то, что данные проблемы, скорее всего, сосредоточены на высших уровнях управления творческими организациями — именно руководители несут на себе «бремя» проблем взаимодействия с внешней средой, многие из которых не доходят до рядовых работников.

Таблица 4. Распределение ответов на вопрос «В какой степени, по Вашему мнению, размер Вашей зарплаты на этой работе зависит от следующих характеристик. Отметьте по шкале от 1 до 5, где „1“ — совсем не зависит, а „5“ — очень зависит», % по строке

Утверждения	Не зависит («1» и «2»)	«3»	Зависит («4» и «5»)
Конечных результатов Вашей работы, достижения конкретных показателей	15	18	67
Объемов выполняемой Вами работы	24	10	66
Ваших формальных квалификационных показателей (разряд, грейд, категория, степень, звание)	27	13	60
Качества Вашей работы	24	16	60
Результатов работы отдела, подразделения, труппы	36	19	45
Результатов работы компании/учреждения в целом	28	30	42
Ваших личных отношений с руководством	46	22	32

Распределения в таблице 4 представляют основные критерии, в соответствии с которыми, по мнению респондентов, определяется размер их денежного вознаграждения. Как видим, преобладают индивидуальные «меритократические» принципы вознаграждений, привязанные к объемам и результативности работы: их отметили более 60% респондентов. Значительно меньшая доля — менее половины — выбрали принципы вознаграждений, основанные на групповых результатах работы. Достаточно сильно дифференцирует творческих работников такой критерий, как личные отношения с руководителем. Треть респондентов указали на наличие такой зависимости, около половины — на ее отсутствие. Как показали более ранние исследования, система вознаграждений, основанная на субъективных оценках руководителя, может свидетельствовать о дисбалансе властных отношений в организации, социально-экономической зависимости подчиненного от руководителя, создающая условия для злоупотребления последним своей властью [Балабанова, Боровик, Деминская, 2018].

Таблица 5. Распределение ответов о справедливости системы вознаграждения на работе, % по строке

Уровень моего вознаграждения на этой работе...	Не согласны («1» и «2»)	«3»	Согласны («4» и «5»)
... справедлив по сравнению с уровнем вознаграждения моих коллег	18	17	65
... адекватен результатам моей работы	19	18	63
... адекватен усилиям, которые я затрачиваю на выполнение работы	11	35	54

Как видно из результатов в таблице 5, большинство респондентов оценивают уровень вознаграждения на своей нынешней работе как «справедливый», хотя при этом каждый пятый отметил несоответствие зарплаты результатам своей работы и уровню вознаграждения коллег, что говорит об актуальности проблемы социального сравнения, нарушения «дистрибутивной справедливости» для творческих работников, особенно актуальной в контексте высокой степени неравенства в творческих организациях, отмеченной в исследованиях [Conor, Gill, Taylor, 2015; Кулева, 2017]. Интересно, что более трети респондентов затруднились дать определенный ответ на вопрос о соответствии зарплаты затраченным усилиям, что, возможно, свидетельствует о «вторичности» данного параметра для определения уровня удовлетворенности работой.

Перейдем к рассмотрению мотивационных аспектов труда творческих работников. Как было отмечено выше, выраженность мотивации творческих работников операционализируется через их позитивные установки и надролевое поведение.

Таблица 6. Распределение ответов на вопрос «Насколько Вы удовлетворены различными характеристиками своей нынешней работы?», % по строке

Варианты ответа	Не удовлетворены; скорее, не удовлетворены («1» и «2»)	«3»	Удовлетворены; скорее, удовлетворены («4» и «5»)
Отношения с коллегами и руководителем	4	11	85
Режим работы, удобный рабочий график	12	9	79
Возможность иметь достаточно свободного времени	23	9	68
Сочетание работы и личной жизни	14	21	66
Условия труда, комфортность рабочего места	20	15	65
Стабильность, надежность рабочего места	27	10	63
Возможность проявить самостоятельность, инициативу	21	16	63
Объем и темп работы, реалистичность «дедлайнов»	18	22	60
Возможности обучения, профессионального развития	23	22	55

Варианты ответа	Не удовлетворены; скорее, не удовлетворены («1» и «2»)	«3»	Удовлетворены; скорее, удовлетворены («4» и «5»)
Перспективы карьерного роста	32	26	42
Возможность влиять на людей	25	23	52
Уровень зарплаты	34	15	51
Социальный пакет по месту работы (страхование, оплата транспорта, сотовой связи и т. п.)	44	11	44
Коммерческая окупаемость работы (проекта, постановки)	27	35	38
Значение α Кронбаха	0,835		

Как видно из таблицы 6, творческие работники в наибольшей степени удовлетворены социальными отношениями на рабочем месте и теми аспектами своей работы, которые позволяют поддерживать баланс работы и жизни (режим, наличие свободного времени, условия труда).

Что же касается аспектов работы, по которым зафиксирована наибольшая доля неудовлетворенных, то это прежде всего социальный пакет по месту работы — им не удовлетворена почти половина опрошенных. Несколько парадоксально, что «социальный пакет» опережает даже уровень заработной платы — традиционно «лидера» в рейтингах неудовлетворенности работой среди россиян. В нашей выборке доля неудовлетворенных зарплатой составила чуть более трети опрошенных; почти столько же не удовлетворены перспективами карьерного роста.

Обратим внимание на высокую долю выбравших вариант «3», который можно интерпретировать как «затрудняюсь ответить», для параметра «Коммерческая окупаемость работы» (35%). На наш взгляд, это подтверждает ранее выдвинутое предположение, что конфликт «творческой» и «предпринимательской» логик ощущается лишь относительно небольшой частью рядовых творческих работников.

Таблица 7. **Распределение ответов о вовлеченности в работу, эмоциональном выгорании и намерениях покинуть организацию, % по строке**

Утверждения	Не согласны («1» и «2»)	«3»	Согласны («4» и «5»)
Когда я просыпаюсь утром, мне хочется идти на работу	25	24	52
К концу дня я совершенно истощен(а) физически и психически	49	28	23
Планируете ли Вы в ближайшее время уйти с данного места работы или стать самозанятым?	41	32	27

Распределения, представленные в таблице 7, позволяют говорить, что половина творческих работников «вовлечены» в свою работу, испытывают от нее «драйв», положительные эмоции. Для четверти респондентов актуальна проблема эмоционального выгорания, связанная с эмоциональными перегрузками творческой

работы. Примерно столько же (27 %) респондентов хотели бы уйти из организации, в которой работают сейчас.

Еще одним показателем «контекстуальной эффективности» [Wright, Staw, 1999; Harrison, Newman, Roth, 2006], отражающим уровень мотивации творческих работников, является реализация ими различных видов надролевого поведения (см. табл. 8).

Таблица 8. Распределение ответов на вопрос «Случалось ли Вам в течение последних 12 месяцев добровольно, по своей инициативе...? Оцените по шкале от 1 до 5, где 1 — ни разу, 5 — часто»

Индекс надролевого поведения	Исходные переменные	% положительных ответов (сумма вариантов 4 и 5)	Значение α Кронбаха
Просоциальное поведение	Помогать своим коллегам в выполнении их работы	66	0,892
	Делиться опытом, знаниями, профессиональной информацией с коллегами	70	
	Выражать одобрение, поддержку решениям своего руководителя или вышестоящего руководства	66	
	Помогать своему руководителю, предлагать решение проблем, озвученных руководителем	68	
Повышенные трудовые нагрузки	Работать в выходные дни	72	0,867
	Выполнять виды работ, не входящие в Ваши прямые должностные обязанности	69	
	Задерживаться на работе сверх положенного времени без оплаты	70	
«Голос» работника	Привлекать внимание руководства к допущенным ошибкам, проблемам	52	0,777
	Спорить с руководителем (тимлидом), отстаивать собственное мнение по рабочим вопросам	50	
	Высказывать руководству свои критические замечания по рабочим вопросам	42	

Результаты анализа, представленные в таблице 8, показали, что надролевое поведение творческих работников проявляется в трех формах:

- 1) просоциальном поведении (помощь и поддержка коллегам и непосредственным руководителям);
- 2) сверхнормативных трудовых нагрузках;
- 3) «голосе», направленном на выявление проблем в организации и стремлении что-то изменить.

Как видно из доли положительных ответов, первые две формы надролевого поведения достаточно распространены среди творческих работников: около

70% респондентов отметили свое участие в них за год до проведения опроса. Значительно меньше (около половины опрошенных) выбрали «голос, бросающий вызов» (*challenging voice*) — поведение, нацеленное на изменение существующих практик, процессов в организации [Балабанова, Эфендиев, 2015]. Известно, что реализация такого поведения сопряжена с существенными рисками для работника (угроза репутации, возможность санкций со стороны руководства), поэтому для такого поведения работнику нужна достаточно серьезная мотивация и наличие ресурсов, уверенность в себе.

Рассмотрим, какие элементы организации рабочего процесса вносят наибольший вклад в удовлетворенность трудом творческих работников, их вовлеченность в работу, участие в различных видах надролевого поведения, а также эмоциональное выгорание и намерение покинуть организацию. Для ответа на этот вопрос была использована линейная регрессия с зависимыми переменными, характеризующими различные аспекты мотивации и социального благополучия респондентов. Поскольку представленные выше исходные переменные, характеризующие удовлетворенность работой и надролевое поведение, показали высокую степень внутренней согласованности (α Кронбаха на уровне 0,7 и выше), они были объединены в соответствующие индексы путем расчета средних значений по 5-балльной шкале. В качестве предикторов в модель были включены представленные выше аспекты организации рабочего процесса респондентов, а также контрольные переменные пола, возраста и проживания в Москве либо в регионах. Значимые коэффициенты для каждой из моделей представлены в таблице 9.

Таблица 9. **Результаты регрессионного анализа с зависимыми переменными мотивации и социального благополучия творческих работников, значимые β -коэффициенты**

Группы предикторов	Предикторы	Удовлетворенность работой	Вовлеченность в работу*	Надроловое поведение			Выгорание**	Желание уйти из организации
				Просocialное	Повышенные нагрузки	«Голос»		
Контрольные	Возраст			,106*				
	Ваших формальных квалификационных показателей				,370***			
Размер зарплаты зависит от...	Объемов выполняемой Вами работы			,206***		–,226***		
	Качества Вашей работы				,113*	–,163*		
	Конечных результатов Вашей работы, достижения конкретных показателей	–,151*						
	Результатов работы отдела, подразделения, труппы	,299***				,234**		
	Результатов работы компании/учреждения в целом			,208***				,281***
	Ваших личных отношений с руководством	–,152*			,225***			
Уровень моего вознаграждения на этой работе...	...адекватен результатам моей работы			,297***				–,281***
	... адекватен усилиям, которые я затрачиваю на выполнение работы				–,161**		–,142*	
	... справедлив по сравнению с уровнем вознаграждения моих коллег		,224***	,278***		–,355***		

Группы предикторов	Предикторы	Удовлетворенность работой	Вовлеченность в работу*	Надроловое поведение			Выгорание**	Желание уйти из организации
				Просоциальное	Повышенные нагрузки	«Голос»		
Организация работы	Возможность гибкого графика (работа на дому)			-,106*		,202***	,123*	
	Внутренняя система повышения квалификации (онлайн-курсы, коучинг, творческие встречи, тренинги и др.)		-,180**					
	Были ли у Вас за последний год конфликты с коллегами? (1 = «да»)		-,136*					
	Сколько примерно часов Вы работали за последнюю полную рабочую неделю?						,116*	,170**
Проблемы на работе	Недобросовестный заказчик (неоплата заказа)							,180**
	Некомпетентность членов рабочей группы				-,105*	-,217***		
	Критика со стороны заказчика/режиссера, нежелание принять результат					,163**	-,200**	-,252***
	Учет запросов потребителя в ущерб собственному творческому замыслу				,105*	-,114*		
	Желания заказчика гораздо шире бюджета для реализации проекта		-,264***	-,160**				
Скорректированный R ²		,064	,134	,330	,224	,284	,084	,236

* Формулировка вопроса: «Когда я просыпаюсь утром, мне хочется идти на работу».

** Формулировка вопроса: «К концу дня я совершенно истощен(а) физически и психически».

Результаты регрессионного анализа, представленные в таблице 9, позволяют сделать общий вывод, что для мотивации творческих работников важны факторы материального вознаграждения и организации работы.

Так, мы видим, что удовлетворенность работой выше в условиях оплаты по результатам групповой работы. Это подтверждает значимость групповых взаимодействий для творческих работников, отмеченная как в имеющихся исследованиях, так и в результатах наших углубленных интервью. Напротив, привязка оплаты как к индивидуальной результативности, так и к личным отношениям с руководителем (влекущая за собой субъективизм, произвольность в оценивании, зависимость работника и злоупотребление руководителями своей властью), снижает удовлетворенность работой.

Вовлеченность в работу предсказывается воспринимаемой справедливостью оплаты труда по сравнению с коллегами, что также показывает высокую значимость факторов материального вознаграждения для мотивации творческих работников. В свою очередь, снижает вовлеченность наличие конфликтов с коллегами, нереалистичные желания заказчиков и, что интересно, наличие в организациях системы повышения квалификации. Можно предположить, что «формальные» обучающие мероприятия плохо воспринимаются творческими работниками, приводя к лишней нагрузке и не обеспечивая развития действительно ценных навыков и качеств.

Для демонстрации просоциального поведения наиболее значимыми оказались воспринимаемая справедливость вознаграждений, привязка вознаграждений к объемам работы и результатам деятельности организации в целом, а также стар-

ший возраст респондентов (это единственная значимая контрольная переменная в тестируемых моделях). Интересно, что снижает готовность помогать коллегам и руководителям возможность удаленной работы, разобщающая сотрудников (подчеркнем, что опрос проходил в начале 2020 г., то есть до того момента, когда дистанционная занятость оказалась повсеместной вынужденной необходимостью). Можно предположить, что именно для творческой деятельности работа в коллективе, наличие живого контакта особенно важны.

Ведущими факторами, заставляющими творческих работников «переработывать», выходить за пределы своих рабочих обязанностей, оказались зависимость вознаграждения от формальных квалификационных показателей и от личных отношений с руководителем. Вероятно, в условиях организации работы, когда ценится «лояльность», именно демонстрация повышенных усилий, готовность работать в режиме авралов становится средством обретения расположения руководителя.

Интересен набор факторов, мотивирующих респондентов к выражению «голоса» — высказыванию критических замечаний, направленных на улучшение в организации или подразделении. Усиливают мотивацию «голоса» зависимость заработной платы от групповых результатов и воспринимаемая несправедливость распределения вознаграждений, возможность удаленной работы, а также критические замечания со стороны заказчиков. В том же случае, если респонденты сталкиваются с проблемой профессиональной некомпетентности своих коллег, их готовность к высказыванию критических предложений и замечаний снижается.

Уровень эмоционального выгорания респондентов выше в условиях большого объема работы, что вполне ожидаемо, при воспринимаемой неадекватности уровня вознаграждений затраченным усилиям, а также в условиях удаленной занятости (факт, позже выявленный во многих массовых опросах в период пандемии).

Что же касается желаний работников покинуть организацию, то мы опять видим ведущую роль «зарплатных» факторов — неадекватность зарплаты результатам работы, «растворение» индивидуального вклада в результатах работы организации в целом. Подталкивают к уходу из организации также большая продолжительность рабочей недели и проблемы с недобросовестными заказчиками. При этом критика со стороны режиссера/заказчика не повышает, а снижает уровень эмоционального выгорания и желания уйти из организации, что можно объяснить тем фактом, что критика — естественный, неотъемлемый элемент творческого процесса.

Заключение

Исследования, посвященные труду работников творческих профессий в условиях организационных границ, традиционно акцентируют внимание на двойственной природе этой профессиональной деятельности. Социально-трудовые практики в творческих профессиях и отраслях должны одновременно ориентироваться на возможность реализации творческого потенциала и соответствие критериям экономической эффективности. Большое количество работ [Eikhof, Haunschild, 2006; Gotsi et al., 2010] рассматривают эту двойственность как источник конфликта, предъявляющий к работникам противоположные по своему характеру требования, размывающие их профессиональную идентичность, повышающие неудовлетворенность и провоцирующие выгорание.

Результаты нашего исследования с опорой на стратегию «смешивания методов» позволили несколько скорректировать понимание специфики творческого труда в российских организациях. Данные качественного этапа дали возможность описать характер и условия формирования двойственной (мета-)идентичности творческих работников, выявить их нормативные приоритеты, ожидания от системы управления. Лейтмотивом ответов информантов было подчеркивание важности творческой самореализации, автономии, независимости, «расширения границ» как условий, необходимых для их профессиональной деятельности.

Стандартизованный опрос, с одной стороны, подтвердил сильную выраженность у респондентов нормативных ожиданий, связанных со спецификой творческого труда. Особенно требовательны представители творческих профессий к таким условиям своей деятельности, как возможность самостоятельно определять цели своей работы и работать среди «близких по духу» единомышленников. Получили подтверждение и более ранние наблюдения о высокой значимости групповых взаимодействий, командной работы для творческой деятельности. Важно отметить, что при этом социально-демографические или индивидуально-личностные особенности респондентов оказались незначимыми в формировании их установок и поведения.

С другой стороны, мы выявили, что ведущую роль в формировании таких мотивационных составляющих, как удовлетворенность трудом, вовлеченность в работу, надроевое поведение, желание остаться в организации и отсутствие эмоционального выгорания, играют организационно-управленческие практики, связанные с удовлетворением материальных потребностей работников, критериями вознаграждений, воспринимаемой справедливостью в оплате труда. По нашему мнению, это позволяет сделать вывод, что двойственная идентичность творческих работников, «эстетическая» и «рыночная» логики в творческой деятельности, отмеченные в ряде предыдущих исследований [Thornton, Jones, Kury 2005; Скотт, 2007], не противоречат, а дополняют друг друга. Базовые условия мотивационного процесса, такие как комфортные условия труда, социальное сравнение, воспринимаемая адекватность вознаграждений усилиям и результатам, которые часто отходят на второй план в дискуссиях об уникальности творческого труда, столь же актуальны для творческих работников, как и для представителей других видов профессиональной деятельности. Таким образом, есть основания говорить о наличии определенного противоречия между нормативным дискурсом о специфике творческого труда и реальными практиками социально-трудовой деятельности творческих работников в организационном контексте.

Ограничением данной работы является невероятный характер выборки и относительно небольшой ее размер, не позволяющий в полной мере отразить гетерогенность объекта исследования, выявить различия специфики трудовой мотивации *внутри* творческих отраслей и профессий. Наиболее перспективными направлениями для дальнейших исследований на базе полученных результатов представляются:

- 1) анализ специфики внедрения современных технологий, степень их влияния на организацию труда и управления в творческих организациях;
- 2) анализ проектных форм деятельности творческих работников, специфики творческой работы в командах, в том числе виртуальных.

Список литературы (References)

- Абрамов Р. Н. Практический опыт рекрутирования целевой выборки с помощью социальных сетей: кейс опроса о ностальгии по советскому // Социология: методология, методы, математическое моделирование (4М). 2019. № 48. С. 83—112. Abramov R. N. (2019) The Practical Experience of Recruiting the Target Sample Using Social Networks: The Case of the Survey on the Nostalgia for the Soviet Past. *Sociology: Methodology, Methods, Mathematical Modeling (4M)*. No. 48. P. 83—112. (In Russ.)
- Адорно Т., Хоркхаймер Т. Диалектика Просвещения. Философские фрагменты. М.: Медиум, 1997. Adorno T., Horkkhajmer T. *Dialectics of Enlightenment. Philosophical fragments*. Moscow: Medium, 1997. (In Russ.)
- Балабанова Е. С., Баранова Д. А., Деминская В. Э. Надроловое поведение работника: проявления, предпосылки и последствия // Вестник СПбГУ. Серия 12. Социология. 2017. № 2. С. 185—200. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu12.2017.204>.
- Balabanova E. S., Baranova D. A., Deminskaya V. E. (2017) Employee Extra-Role Behavior: Manifestations, Antecedents and Consequences. *Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology*. No. 2. P. 185—200. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu12.2017.204>. (In Russ.)
- Балабанова Е. С., Боровик М. Э., Деминская В. Э. «Враждебное» поведение руководителя: проявления, предпосылки и последствия // Российский журнал менеджмента. 2018. Т. 16. № 3. С. 309—336.
- Balabanova E. S., Borovik M. E., Deminskaya V. E. (2018) Abusive Supervision: Manifestations, Antecedents, and Consequences. *Russian Management Journal*. No. 3. P. 309—336. <https://doi.org/10.21638/spbu18.2018.301>. (In Russ.)
- Балабанова Е. С., Эфендиев А. Г. «Голос работника в российских бизнес-организациях: концептуализация и результаты эмпирического анализа // Мир России: Социология, этнология. 2015. Т. 24. № 3. С. 61—87.
- Balabanova E., Edendiev A. (2015) The Voice of Employees in Russian Business Organizations: Conceptualization and Empirical Analysis. *Universe of Russia*. No. 3. P. 61—87. (In Russ.)
- Бурдье П. Поле политики, поле социальных наук, поле журналистики // Социоанализ Пьера Бурдье. Альманах Ин-та социологии РАН. М.: Ин-т экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя, 2001.
- Bourdieu P. (2001) Field of Politics, Field of Social Sciences, Field of Journalism. In: *Socioanalysis of Pierre Bourdieu. Almanac of the Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences*. Moscow: Institute of Experimental Sociology; St. Petersburg: Aleteya. (In Russ.)
- Квале С. Исследовательское интервью. М.: Смысл, 2003.
- Kvale S. *Interviews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Moscow: Smysl, 2003. (In Russ.)

Кулева М. И. Трансформация творческой занятости в современной России: на примере сотрудников негосударственных арт-центров Москвы // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2017. № 2. С. 50—62. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2017.2.03>.

Kuleva M. I. (2017) Transformation of Creative Employment: A Case Study of Moscow Non-Governmental Art Centers. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal*. No. 2. P. 50—62. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2017.2.03>. (In Russ.)

Магидович М. Л. Профессиональная идентичность художника // Журнал социологии и социальной антропологии. 2004. № 3. С. 139—152.

Magidovich M. (2004) The Professional Identity of Artists. *The Journal of Sociology and Social Anthropology*. No. 3. P. 139—152. (In Russ.)

Матецкая М. Творческие индустрии: перспективы социально-экономической трансформации // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2011. № 3. С. 195—206.

Mateckaya M. (2011) Creative Industry: Perspectives on the Socio-Economic Transformation. *Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*. No. 3. P. 195—206. (In Russ.)

Панов Л. Г. Политическое поле и институциональная логика // Политическая наука. 2018. № 2. С. 136—150.

Panov L. G. (2018) The Political Field and Institutional Logics. *Political Science (RU)*. No. 2. P. 136—150. (In Russ.)

Романов П., Ярская-Смирнова Е. Социология профессий: аналитические перспективы и методология исследований. М.: ООО «Вариант». 2015.

Romanov P., Iarskaia-Smirnova E. (2015) Sociology of Professions: Analytical Prospects and Research Methodology. Moscow: ООО «Variant». (In Russ.)

Савинская О. Б., Истомина А. Г., Ларкина Т. Ю., Круглова К. Д. Концептуальные представления о стратегиях «смешивания методов» (mixed methods research): этапы развития и современные дискуссии // Социологические исследования. 2016. № 8. С. 21—29.

Savinskaya O. B., Istomina A. G., Larkina T. Yu., Kruglova K. D. (2016) Conceptual Ideas of Mixed Methods Research: Stages of Development and Current Debates. *Sociological Studies*. No. 8. P. 21—29. (In Russ.)

Скотт В. Р. Конкурирующие логики в здравоохранении: профессиональная, государственная и менеджериальная // Экономическая социология. 2007. № 1. С. 27—44.

Scott R. W. (2007) Competing Logics in Health Care: Professional, State, and Managerial. *Economic Sociology*. No. 1. P. 27—44. (In Russ.)

Флорида Р. Креативный класс. Люди, которые создают будущее. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.

Florida R. (2016) The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure and Everyday Life. Moscow: Mann, Ivanov and Ferber. (In Russ.)

Amabile T. M., Pratt M. G. (2016) The Dynamic Componential Model of Creativity and Innovation in Organizations: Making Progress, Making Meaning. *Research in Organizational Behavior*. Vol. 36. P. 157–183. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001>.

Boltanski L., Chiapello E. (2005) *The New Spirit of Capitalism*. London: Verso.

Cerasoli C. P., Nicklin J. M., Ford M. T. (2014) Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives Jointly Predict Performance: A 40-Year Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*. Vol. 140. No. 4. P. 980–1008. <https://doi.org/10.1037/a0035661>.

Conor B., Gill R., Taylor S. (2015) Gender and Creative Labour. *The Sociological Review*. Vol. 63. No. 1. P. 1–22. <https://doi.org/10.1111/1467-954X.12237>.

Cowen T. (2000) *In Praise of Commercial Culture*. Cambridge, Mass.; London: Harvard University Press.

Deci E. L., Olafsen A. H., Ryan R. M. (2017) Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. Annual Review of Organizational Psychology and *Organizational Behavior*. No. 4. P. 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>.

Durand R., Jourdan J. (2012) Jules or Jim: Alternative Conformity to Minority Logics. *Academy of Management Journal*. Vol. 55. No. 6. P. 1295–1315. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0345>.

Eikhof D. R., Haunschild A. (2006) Lifestyle meets market: Bohemian entrepreneurs in creative industries. *Creativity and Innovation Management*. Vol. 15. No. 3. P. 234–241. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2006.00392>.

Ensor J., Cottam A., Band C. (2001) Fostering Knowledge Management Through the Creative Work Environment: A Portable Model From the Advertising Industry. *Journal of Information Science*. Vol. 27. No. 3. P. 147–155. <https://doi.org/10.1177/016555150102700304>.

Gotsi M., Andriopoulos C., Lewis M., Ingram A. E. (2010) Managing Creatives: Paradoxical Approaches to Identity Regulation. *Human Relations*. Vol. 63. No. 3. P. 781–805. <https://doi.org/10.1177/0018726709342929>.

Hackman J. R., Oldham G. R. (1980) *The Design of Work*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Harrison D. A., Newman D. A., Roth P. L. (2006) How Important Are Job Attitudes? Metaanalytic Comparisons of Integrative Behavioral Outcomes and Time Sequences. *Academy of Management Journal*. Vol. 49. No. 2. P. 305–325. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2006.20786077>.

Hesmondhalgh D. (2002) *The Cultural Industries*: SAGE Publications.

Kahn W. A. (1990) Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*. Vol. 33. No. 4. P. 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>.

Peltoniemi M. (2014) Cultural Industries: Product-Market Characteristics, Management Challenges and Industry Dynamics. *International Journal of Management Reviews*. Vol. 17. No. 1. P. 41–68. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12036>.

Peterson R. A., Anand N. (2004) The Production of Culture perspective. *Annual Review of Sociology*. Vol. 30. P. 311–334. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.30.012703.110557>.

Rich B. L., LePine J.A., Crawford E. R. (2010) Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*. Vol. 53. No. 3. P. 617–635. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.51468988>.

Schaufeli W.B., Salanova M., Gonzalez-Roma V., Bakker A. B. (2002) The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*. Vol. 3. P. 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>.

Thornton P., Jones C., Kury K. (2005) Institutional Logics and Institutional Change in Organizations: Transformation in Accounting, Architecture, and Publishing. *Research in the Sociology of Organizations*. Vol. 23. P. 125–170. [https://doi.org/10.1016/S0733-558X\(05\)23004-5](https://doi.org/10.1016/S0733-558X(05)23004-5).

Throsby D. (2001) Defining the Artistic Workforce: The Australian Experience. *Poetics*. Vol. 28. No. 4. P. 255–271. [https://doi.org/10.1016/S0304-422X\(01\)80003-6](https://doi.org/10.1016/S0304-422X(01)80003-6).

Tschang T. (2007) Balancing the Tensions Between Rationalization and Creativity in the Video Games Industry. *Organization Science*. Vol. 18. No. 6. P. 885–1027. <https://doi.org/10.1287/orsc.1070.0299>.

Wright T. A., Staw B. M. (1999) Affect and Favorable Work Outcomes: Two Longitudinal Tests of the Happy—Productive Worker Thesis. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 20. P. 1–23.

DOI: [10.14515/monitoring.2021.3.1725](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1725)



Е. А. Андреева, Л. Б. Карачурина

СТРАТЕГИИ МИГРАЦИИ ВРАЧЕЙ В ПЕРИФЕРИЙНЫЕ МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ)

Правильная ссылка на статью:

Андреева Е. А., Карачурина Л. Б. Стратегии миграции врачей в периферийные муниципальные образования (на примере Тверской области) // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 316—338. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1725>.

For citation:

Andreeva E. A., Karachurina L. B. (2021) Strategies for the Migration of Physicians to Remote and Rural Areas (on the example of Tver region). *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 316–338. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1725>. (In Russ.)

СТРАТЕГИИ МИГРАЦИИ ВРАЧЕЙ В ПЕРИФЕРИЙНЫЕ МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ)

АНДРЕЕВА Екатерина Александровна — аспирант, Институт демографии имени А. Г. Вишневого, стажер-исследователь, Институт социальной политики, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

*E-MAIL: Ekaterinaandreeva96@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0001-5551-6168>*

КАРАЧУРИНА Лилия Борисовна — кандидат географических наук, доцент кафедры демографии, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

*E-MAIL: likaratc@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0001-7760-7925>*

Аннотация. На основе пятнадцати биографических интервью с переехавшими на периферию врачами, а также восьми интервью с экспертами в сфере здравоохранения, были выделены пять стратегий переезда врачей в нестолличные муниципальные образования Тверской области. Основаниями для выделения стратегий являются выталкивающие и притягивающие факторы переезда и социально-демографические характеристики врачей-мигрантов. Так, стратегия «Где родился, там и пригодился» связана с возвращением врачей в родной населенный пункт для работы сразу после окончания вуза из-за невозможности закрепиться в крупных городах, востребованности межпоколенческой поддержки членов расширенной семьи, а также наличия жилья. «Миграция вслед» — миграция на периферию вслед за супругом или супругой.

STRATEGIES FOR THE MIGRATION OF PHYSICIANS TO REMOTE AND RURAL AREAS (ON THE EXAMPLE OF TVER REGION)

Ekaterina A. ANDREEVA¹ — PhD Candidate, Vishnevsky Institute of Demography; Research Trainee, Institute for Social Policy

*E-MAIL: Ekaterinaandreeva96@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0001-5551-6168>*

Liliya B. KARACHURINA¹ — Cand. Sci. (Geogr.), Associate Professor, Vishnevsky Institute of Demography, Department of Demography

*E-MAIL: likaratc@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0001-7760-7925>*

¹ HSE University, Moscow, Russia

Abstract. The article identifies five strategies for migration to rural and remote areas of Tver region. The study is based on biographical interviews with fifteen medical doctors who have moved to the periphery as well as on interviews with eight experts in the field of health governing. The revealed strategies result from the interplay between push and pull factors of migration and socio-demographic profiles of migrants. The strategy "Be of use in the place where you were born" is linked with a return migration, particularly if doctors come back to their hometown after graduation from the university because of a lack of resources for life in a big city and the presence of intergenerational transfers. "Decembrist wives" — is a strategy of following the spouse to the periphery. Relocation of the "Enforced immigrants" is caused by war, economic or family crisis in their home. Guided by

«Вынужденных» мигрантов стимулирует для переезда на периферию кризис на родине: военный, экономический, семейный и возможности облегченной по сравнению с региональными центрами адаптации на периферии. В рамках стратегии «Карьеристы» молодых врачей из крупных городов и столичных регионов привлекают возможности получения опыта, а врачей среднего или предпенсионного возраста — получение высокой административной должности. Стратегия «За миллионом» позволяет врачам получить материальное вознаграждение: жилье или компенсационные выплаты. При этом врачи из крупных и столичных городов нередко выбирают перемещения в ежедневном режиме (маятниковую миграцию) — между местом работы, которое является официальным местом жительства для участия в Программе «Земский доктор», и фактическим местом проживания. А врачи, имеющие опыт проживания в нестоличных, малых городах и сельской местности, выбирают переезд на временной или постоянной основе. Для них переезд на периферию связан с меньшими издержками, а существующие программы позволяют улучшить уровень и условия жизни, что увеличивает вероятность закрепления таких врачей-мигрантов на периферии.

Ключевые слова: миграция врачей, профессиональная миграция, внутренняя миграция, миграция в малые города и сельскую местность, модели миграции

Благодарность. Исследование осуществлено в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2021 г.

the "Careerists" strategy, young doctors from big cities and capital areas are attracted by opportunities for gaining professional experience, while doctors of middle and pre-retirement age are interested in the promotion to the high-level administrative positions. The "Desire of a million" strategy is characterized by receiving material rewards such as housing or compensation payments. At the same time, doctors from big and capital cities often choose to commute between the place of work (which is their official place of residence along with the rules of participation in the "Zemsky doctor" federal program) and the actual place of residence. Doctors who have experienced living in small towns and rural areas often tend to move to the periphery on a permanent or temporarily basis. For them it is associated with lower costs of living — the existing programs allow them to improve the level of life and living conditions. In turn, all these factors increase the likelihood of such doctors becoming entrenched in the periphery.

Keywords: migration of doctors, professional migration, internal migration, migration to small towns and rural area, migration models

Acknowledgments. The study was carried out as part of the HSE University Program of Basic Research in 2021.

Дефицит медицинских кадров нередко указывается в качестве одного из основных вызовов для современной российской системы государственного здравоохранения [Шейман, Сажина, 2018]¹. Причины дефицита различны: неравномерность распределения врачей по специализациям, уход врачей из профессии, переход в частные организации, миграция из одного населенного пункта в другой [Комаров, 2013].

До 1990-х годов обеспеченность кадрами в отдаленных и периферийных районах создавалась благодаря распределению специалистов-выпускников. В 2000-е годы кадровая проблема проявилась как острая [Шишкин и др., 2016]. При этом до начала 2010-х годов государство по сути не включалось в решение данного вопроса. С 2012 г. на федеральном уровне начала проводиться политика по стимулированию миграции врачей на периферию: стартовала программа «Земский доктор», в рамках которой врачу, переезжающему для работы на пять лет в сельскую местность или в город с населением меньше 50 тыс. человек, выплачивается 1 млн руб.² Для привлечения молодых специалистов также реализуются программы целевого набора, которые за последние годы претерпели существенные изменения: например, заключение договора нового типа гарантирует возвращение выпускника в место выдачи целевого направления [Регионы дополняют..., 2020]. Однако эффективность проводимых мер для решения проблемы дефицита медицинских кадров на периферии ставится под сомнение [Тарасенко, Хорева, 2016]. Между тем обеспечение медицинских организаций государственной системы здравоохранения необходимым количеством медицинских кадров — одна из целей национального проекта «Здравоохранение»³.

Результаты полевых исследований в Удмуртии (2018 г.) и Башкортостане (2019 г.), в которых авторы принимали участие, показывают, что, с одной стороны, привлекательными для миграции врачей в целом остаются региональные центры и столичные регионы России. Это совпадает с общероссийскими тенденциями миграции населения [Карачурина, 2020] и миграционными настроениями, демонстрируемыми выпускниками других специальностей [Козлов, Платонова, Лешуков, 2017].

С другой стороны, и до, и после введения специальных программ находились и находятся специалисты-врачи, которые трудоустраиваются на периферии. Кто эти люди и почему они переезжают вопреки сложившимся миграционным трендам? Фокус данного исследования направлен на изучение миграции врачей,

¹ См. также: Рошалл Л. Вызываю врача // Российская газета. 2017. 10 августа. № 7342. URL: <https://rg.ru/gazeta/rg/2017/08/10.html> (дата обращения: 25.06.2021); Мануйлова А. Медицинские кадры берут в оборот // Коммерсантъ. 2019. 23 октября. № 194. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4134260> (дата обращения: 25.06.2021).

² Невинная И. Доктор станет ближе // Российская газета. 2019. 8 сентября. № 197. URL: <https://rg.ru/2019/09/03/s-2020-goda-uchastnikami-programmy-zemskij-doktor-stanut-vrachi-vseh-vozrastov.html> (дата обращения: 25.06.2021). Возрастное ограничение программы составляет 50 лет, но активно дебатировался вопрос об отмене возрастного ценза. См. Ивушкина А. Медик на миллион: земским докторам отменяют возрастной ценз // Известия. 2019. 9 апреля. URL: <https://iz.ru/863382/anna-ivushkina/medik-na-million-zemskim-doktoram-otmeniat-vozzrastnoi-tcenz> (дата обращения: 25.06.2021).

³ Национальные проекты «Здравоохранение» и «Демография». 2018. URL: <https://www.rosminzdrav.ru/poleznye-resursy/natsproektzdravoohranenie> (дата обращения: 25.06.2021).

переехавших для работы на периферию Тверской области за последние почти десять лет (с 2010 г.).

Описание стратегии миграции врачей будет основано на *анализе биографий врачей*, которые в настоящее время работают на периферии Тверской области, а также мнений экспертов относительно факторов, которые стимулируют врачей для переезда на периферию.

Тверская область как фокусный для изучения регион была выбрана по нескольким причинам. Во-первых, ее можно рассматривать как «типичный» регион Центрального федерального округа (ЦФО) по особенностям системы расселения и большинству социально-экономических и демографических параметров, [Благовествова, 2013; Вихрев, Ткаченко, Фомкина, 2016; Ткаченко, Фомкина, 2012; Ткаченко, Смирнов, Фомкина, 2015]. Тверская область, как и другие регионы ЦФО, испытывает острый дефицит медицинских кадров. При этом специфика географического положения — между двух столиц и их областей, обладающих ощутимо более высокой миграционной аттрактивностью, — усиливает потенциал миграционного оттока и оборота, а также возможности выбора между мобильностью и оседлостью для населения [Нефедова, Трейвиш, 2013; Мкртчян, 2012]. Во-вторых, его муниципальным образованиям (исключая региональные центры) имманентны характерные для значительной части территории страны проблемы с развитием социальной инфраструктуры [Васильева, 2012; Зубаревич, 2013 и др.]. В этом смысле с некоторыми оговорками можно предполагать, что выявленные для врачей Тверской области миграционные стратегии могут быть свойственны другим регионам европейской части России, исключая пристоличные (Московская и Ленинградская области). Во-вторых, регион имеет масштабную периферийную зону, отличается малоселенностью, демографически старым населением и в целом давними демографическими проблемами. В-третьих, с 1954 г. здесь размещен медицинский вуз (Калининский медицинский институт, затем Тверская государственная медицинская академия). Все это послужило основанием для предположения, что разведывательное исследование миграции врачей на периферии Тверской области поможет выявить стратегии миграции врачей. При этом фокусирование исследования на одном регионе позволит исключить возможное влияние различий региональных политик в привлечении медицинских кадров на существующие стратегии миграции врачей.

Основным предположением исследования является утверждение о том, что стратегии миграции врачей на периферию, с одной стороны, имеют свою специфику, так как для данной профессиональной группы необходим длительный процесс обучения: 6 лет для врачей первичного звена, 8 и более лет — для узких специалистов. В отличие от ряда других секторов экономики в сельской местности и на периферии врачи остаются очень востребованными. Кроме того, существуют государственные программы, которые стимулируют переезд врачей для работы. С другой стороны, выявленные стратегии могут стать основой для изучения факторов, стимулирующих миграцию на периферию в целом, так как наш анализ не ограничивается изучением лишь профессиональных факторов миграции врачей и специальные «профессиональные» факторы и связанные с ними стратегии не могут быть единственно определяющими миграцию.

Постановка исследовательских вопросов

В исследовании мы попытаемся ответить на вопросы о том, куда и на какой срок готовы переехать врачи для работы на периферии⁴, что и кто определяет или способствует их решению о миграции, какими социально-демографическими характеристиками они обладают, какие существуют способы ограничения и стимулирования миграции данной профессиональной группы.

Таким образом, цель данной работы состоит в выявлении стратегий миграции врачей в периферийные (нестоличные) муниципальные образования Тверской области.

Предыдущие исследования

Российские исследователи нечасто уделяют внимание причинам миграции отдельных профессиональных групп. Изучение миграции врачей как в российской [Денисенко, Чудиновских, 2015; Цапенко, Сауткина, 2018], так и в международной традиции [Whittal, Voeckmann, 2018] производится, как правило, на уровне межстрановой смены места жительства и работы [Dubois, Nolte, McKee, 2005; Adkoli, 2006; Goštautaitė et al., 2018; Wismar et al., 2011 и т. д.]: в разрезе анализа миграции врачей из развивающихся стран в развитые [Brugha et al., 2016; Astor et al., 2005; George et al., 2013], из более бедных стран Восточной Европы в Западную Европу [Botezat, Ramos, 2020].

Внутристрановое перемещение медицинских специалистов изучается в странах, для которых актуальны аналогичные проблемы дефицита врачей в сельской местности и в отдаленных районах: Австралии [Han, Humphreys, 2006], Новой Зеландии [Yow, Garcés-Ozanne, Audas, 2015], США [Baer et al., 1998], ЮАР [George et al., 2019].

В России проводился анализ миграционных намерений выпускников медицинских вузов [Сиротко, Богатырева, Корендясов, 2015; Оксиненко, 2019], что предполагает исследование потенциальных миграционных установок и мотиваций только определенной возрастной группы. Изучение стимулирующих к миграции на периферию программ производится в основном с точки зрения эффективности государственной политики [Брынза и др., 2017; Тарасенко, Хорева, 2016; Комаров, 2013], лишь частично касаясь объяснения желания или нежелания переехать и работать на периферии тех врачей, которые воспользовались программой «Земский доктор» или переехали на работу по целевому набору [Сиротко, Богатырева, Корендясов, 2015].

Таким образом, научная новизна представленного исследования заключается в изучении факторов миграции российских врачей в малые города, сельскую местность и отдаленные районы и социально-демографических характеристик врачей, ее совершающих.

Теоретико-методологические основания исследования

Причины, факторы, драйверы, мотивы миграции — понятия, которые имеют близкие по смыслу значения. В литературе они зачастую используются как си-

⁴ Здесь и далее под «периферийными» муниципальными образованиями будут пониматься все нестоличные муниципальные образования Тверской области (городские округа, муниципальные округа, муниципальные районы), вне зависимости от того, как далеко они расположены по отношению к столице региона Твери.

нонимы и в общем смысле показывают то, что побуждает человека к миграции. Разграничение данных понятий производится в нескольких работах [Рыбаковский, 2017; Флоринская, Карачурина, 2018]. Выбранный и используемый в рамках данной работы метод исследования — интервью — не позволяет однозначно установить связь между демографическим событием (миграционным перемещением) и тем, что непосредственно к нему приводит, то есть причиной или детерминантой. Миграция⁵ — это событие, которое совершается под воздействием не какой-либо единичной, пусть и важной причины, а совокупности индивидуальных, семейных, общественных условий, факторов среды исхода и приема, размеров дифференциации объективных условий жизни между местами выхода и вселения [De Naas, 2010: 237]. Поэтому в данном исследовании мы будем подходить к анализу процесса миграции комплексно, то есть стремиться отобразить всю палитру факторов миграции: условий, личных мотивов, дополненных экспертным мнением, которые привели к переезду врача на периферию. Факторы миграции в сочетании с социально-демографическими характеристиками врачей-мигрантов составляют центральное понятие анализа *стратегии миграции*.

Исследование построено в русле push — pull («выталкивания — притяжения») теории. Эта теоретическая рамка исходит из предпосылки, что решение о миграции связано с четырьмя типами факторов: места исхода, места назначения миграции, объективными препятствиями для совершения миграции и личными факторами [Lee, 1966: 50]. В данном случае их можно представить следующим образом. Pull-факторы — это обстоятельства или условия, характеризующие место или условия в месте назначения, то есть на периферии. Push-факторы — это выталкивающие обстоятельства, условия или характеристики места исхода врача, которые создали условия или стимулировали переезд из предыдущего населенного пункта в данный периферийный. Также Э. Ли включает в модель личные факторы (personal factors): некоторые из них постоянны на протяжении жизни людей, другие связаны с отдельной частью жизненного цикла, в частности с резкими изменениями: образование, выход на рынок труда, выход на пенсию, женитьба, развод или смерть супруга. Факторы «препятствий» (intervening obstacles) — это сложности, возникающие в самом процессе переезда. Наиболее изученным и важным фактором «препятствий» является расстояние [Lee, 1966: 51].

В литературе анализ факторов, которые стимулируют и ограничивают миграцию врачей, производится по разным перечням условий переезда. Единого признанного набора анализируемых факторов не существует.

Наиболее распространенный фактор миграции врачей, выделяемый в литературе, — зарплатный. Разделяют абсолютное или относительное (скорректированное на уровень жизни) превалирование итогового дохода [Astor et al., 2005; Awases et al., 2004; Dubois, Nolte, McKee, 2005; Yow, Garcés-Ozanne, Audas, 2015; Комаров, 2013; Оксиненко, 2019]. Исследования показывают, что важен также размер разницы между зарплатами в местах исхода и приема врачей, так как, например, разница между зарплатами в развивающихся и развитых странах настолько большая, что прибавка к зарплате врачей в месте исхода не может

⁵ Под миграцией в интервью мы понимали смену населенного пункта работы и проживания на срок более года.

значимо сократить объем миграции [Vučić et al., 2004]. Отдельные исследования приводят доказательства того, что значимость зарплатного фактора при принятии решения о миграции врачами переоценивается, более важными являются такие нематериальные факторы, как различия в качестве среды для работы, доступ к новым медицинским технологиям, возможности для карьерного роста, развития навыков и умений [George et al., 2013].

Существуют неденежные факторы миграции врачей, связанные с местом работы, — профессиональные факторы: материальная база, условия труда, ресурсы для эффективной работы, карьерные и образовательные возможности [Dubois, Nolte, McKee, 2005], нагрузка (время, интенсивность работы) [Yow, Garces-Ozanne, Audas, 2015], для молодых специалистов — возможности получения опыта [Syed et al., 2008], наличие среды для применения навыков и реализации профессионального потенциала [Astor et al., 2005].

Выделяются неденежные факторы, связанные с разницей в возможностях мест исхода и приема. Исследования показывают, что в рамках оттока врачей из периферийных территорий значимую роль играют возможности населенного пункта: наличие или отсутствие общей инфраструктуры, мест досуга, образования для детей, рабочих мест для супруга/супруги [Mbemba, Gagnon, Hamelin-Brabant, 2016]. Этот фактор особенно актуален для России из-за ощутимого разрыва между уровнем жизни и возможностями в столичных, центральных городах и периферии, между городским пространством и сельской местностью [Зубаревич, 2017].

Отдельная группа факторов, которые можно назвать «личными», связана с семейными, психологическими причинами миграции или, наоборот, невозможностью миграции в тот или иной населенный пункт [Mbemba, Gagnon, Hamelin-Brabant, 2016]. В нее входят наличие семьи и друзей, возможности поддержания баланса работы и отдыха, давление социального окружения и семьи для переезда в тот или иной населенный пункт [Akl et al., 2007]. Фактор наличия семьи может оказывать амбивалентное влияние. Исследования показывают, что, с одной стороны, для студентов-медиков значимыми причинами невозвращения в родной населенный пункт могут стать наличие семьи, супруги/супруга и детей и хороший уровень текущего финансового состояния. С другой стороны, наличие детей при отсутствии супруга увеличивает шанс возвращения в родной населенный пункт, что связано с возможностью межпоколенческой помощи по воспитанию ребенка. В исследовании В. Г. Оксиненко [Оксиненко, 2019] показано, что при принятии решения о миграции студентами-медиками факторы социального характера (оказание финансовой поддержки семье, наличие детей) оказываются более значимыми, чем для людей других специальностей.

К факторам, которые привлекают врачей для работы именно на периферии и в сельской местности, относят также: выбор определенного стиля жизни, надбавки к зарплате и снижение стоимости жизни [Yow, Garces-Ozanne, Audas, 2015]; лояльность и признание пациентами; положительное восприятие сельского образа жизни: общинный уклад, ценность общения с людьми; наличие социальных связей — друзей, сообщества; поддержка супруга/супруги [Han, Humphreys, 2006]. По данным анкетного опроса молодых врачей-реципиентов программы «Земский доктор» в Самарской области, дополнительными мотивами для переезда стали

возможности приобретения опыта работы и карьерного роста, желание жить и работать в благоприятных условиях окружающей среды, а также предоставление жилья [Сиротко, Богатырева, Корендясов, 2015].

Выталкивающие из периферии факторы связаны с «непрестижностью и низким статусом сельского врача в профессиональном сообществе; отсутствием качественной образовательно-культурной инфраструктуры и невозможностью дать детям конкурентное среднее образование для последующего получения высшего профессионального образования; найти для замужества равного по статусу человека (актуально для девушек — выпускниц мединститутов)» [Тарасенко, Хорева, 2016].

Эмпирическая база и методы

Данное исследование выполнено в качественном дизайне с применением метода биографических интервью. Тип выборки — целевой. Преимущество целенаправленного отбора заключается в выборе информационно богатых случаев [Ядов, 1991] — так называют информантов, которые обеспечивают разнообразную и важную информацию о центральных вопросах для достижения цели исследования.

Был применен подход «восьмиоконной выборки», предложенный И. Е. Штейнбергом [Штейнберг, 2014]. Основу выборки составили «типичные носители практики»: врачи, которые переехали для работы в периферийные муниципальные образования Тверской области не более десяти лет назад. Цель описания максимальной палитры возможных стратегий переезда требовала включения в выборку врачей-мигрантов с разными характеристиками и жизненным бэкграундом: переехавших из разных по типу населенных пунктов, обладающих неодинаковыми социально-демографическими характеристиками. В рамках данного «окна» были проведены 15 глубинных биографических интервью с врачами в возрасте от 24 до 50 лет, мужчинами (7 информантов) и женщинами (8 информантов); разной специализации (терапевты, врачи общей практики (ВОП), педиатры, стоматологи, психиатры, хирурги, невропатологи, дерматовенерологи и др.). Основу выборки составили врачи первичного звена. В выборку попали представители разных типов медицинских учреждений — относительно крупных (для периферии) центральных районных больниц в городах и сельской местности, поликлиник, сельских врачебных амбулаторий (офисов ВОПов.)

Для получения контрастных случаев в выборку также были включены информанты, отражающие два других окна. Во-первых, специфичный информант, который совпадает по всем характеристикам с типичным носителем практики, но отличается по критерию наличия опыта переезда на периферию. В рамках данного исследования им стал выпускник медицинского вуза, поступивший в вуз из периферии области, который не поехал работать обратно на периферию. Во-вторых, маргинальный информант — носитель целевой практики, «отличающийся от типичного представителя рядом характеристик, например, полом, возрастом, материальным положением, личностными чертами» [Штейнберг, 2014: 62]. Таким респондентом стал врач, который работает в медицинском учреждении на периферии и имеет опыт переезда, но переезд был совершен до 2010 г.

Кроме того, личные истории миграции врачей на периферию были дополнены экспертными мнениями. В рамках «окна» экспертных респондентов были проведены 5 глубинных интервью: 4 — с работниками медицинских учреждений (в том числе руководящего и административного звена, кадровой службы), и 1 — с сотрудником Тверского государственного медицинского университета (ТГМУ).

Повторение сюжетов в нарративах информантов и подтверждение экспертным мнением полученной эмпирической схемы дают нам основание полагать, что в процессе полевого этапа были собраны исчерпывающие данные о миграции врачей на периферию Тверской области.

Поиск информантов осуществлялся с помощью нескольких каналов: социальной сети «ВКонтакте»; поиска по месту работы; через личные знакомства; методом снежного кома.

Для проведения интервью были разработаны два гайда: для врачей и для экспертов. В соответствии с методом биографического интервью вопросы гайда для врачей направляли информанта на полноценный рассказ о его жизни до и после переезда, а также на рефлексию относительно всех сторон его жизни, тем самым раскрывая детали процесса миграции. Вопросы гайда для экспертов строились вокруг обсуждения дефицита кадров, эффективности государственных программ, а также их мнения относительно возможных причин приезда их коллег для работы в периферийных медицинских учреждениях и т. д.

Анализ интервью произведен в логике тематического кодирования — в тексте интервью в процессе открытого кодирования были выявлены все ключевые выталкивающие и притягивающие факторы, которые затем агрегировались в содержательные субкоды (факторы). Пересечение факторов в сочетании с выявленными индивидуальными и средовыми характеристиками, сопутствующими миграции, были положены в основу эмпирических аналитических схем (стратегий).

Основные результаты

В результате исследования были выделены пять стратегий переезда врачей для работы на периферии, сочетающих в себе мотивирующие для переезда на периферию факторы, и соответствующие стратегиям социально-демографические портреты врачей.

«Где родился, там и пригодился». «Возвращенцы»

По мнению экспертов и информантов, самая распространенная модель переезда врачей для работы на периферию — это возвращение в населенный пункт исхода. Чаще всего переезжают врачи в возрасте 24—30 лет, возвращаясь после выпуска из вуза в место их предыдущего проживания и в место проживания их родителей из-за невозможности закрепиться в городе или желания получить базовый профессиональный опыт и навыки.

Все, кто работает врачом на районах, [приезжают] не то, чтобы из-за денег. Да, они знают об этом и подают заявки [на программу «Земский доктор»]. Но в основном это люди возвращаются к родителям или не могут закрепиться в каком-то большом городе. (Эксперт-стоматолог, 34 года, мужчина)

При возвратной миграции важным фактором выступает межпоколенческая поддержка членов расширенной семьи:

- Для выпускников медицинских вузов из семей с низкими доходами — материальная помощь родителей, наличие жилья.
- Для семей врачей с маленькими детьми — помощь в уходе за ребенком, позволяющая раньше выйти на работу. Это подтверждает описанную в исследовании В. Г. Оксиненко [Оксиненко, 2019] зависимость между возвратной миграцией и наличием детей.

Другим фактором, стимулирующим возвращение в «родной» населенный пункт, является отработка целевого направления, которые выдаются только «местным» выпускникам, чтобы помочь им преодолеть высокий порог баллов ЕГЭ при поступлении в медицинский вуз. Возможность получения бесплатного медицинского образования в специалитете и ординатуре стимулирует выпускников школ периферийных населенных пунктов заключать договоры на обучение с обязательством отработки трехлетнего срока в медицинских учреждениях районов Тверской области, выдававших соответствующие направления. Это и определяет контингент «пользователей» данной стратегии.

Эксперты отмечают, что портрет «типичного целевика» изменился в последнее время, так как увеличился набор по целевым программам, а значит, у большего количества школьников появилась возможность воспользоваться данной программой. Раньше, по мнению экспертов, это было привилегией детей медицинских работников и администрации муниципальных образований. Кроме того, доля возвращающихся по целевым программам выросла. Появились сначала договорные, а потом материальные обязательства отработки трехлетнего срока, что привело к более высокой востребованности программы у детей из малообеспеченных слоев населения в сравнении с прошлыми реципиентами программы. Для школьников с периферии программа часто является единственной возможностью получить бесплатное высшее образование, и их не пугает необходимость возвращения в родной населенный пункт. В то же время более богатые семьи могут оплатить подготовку к экзаменам или обучение в медицинском вузе, не обременяя себя обязательствами работы в «домашнем» медицинском учреждении.

Миграция «вслед»

Важная категория факторов, стимулирующих переезд на периферию, — семейные обстоятельства. Этот тезис подтверждается исследованием В. Г. Оксиненко [Оксиненко, 2019], в котором показано, что семейные факторы более важны для выпускников медицинских вузов, чем для других специальностей.

Данная стратегия универсальна для всех типов миграции по направлению перемещения: вертикальной (из столичных регионов и крупных городов на периферию) и горизонтальной (внутри периферии из одного населенного пункта в другой населенный пункт). То есть для определенной части врачей не имеет особого значения, из какого пункта в какой они переселяются, потому что эта стратегия связана с миграцией вслед за супругом/супругой, отчасти носящей вынужденный характер. Выбор населенного пункта в этом случае не зависит от профессиональных факторов или личного выбора, он вторичен по отношению к семейно-личной истории человека.

Представители данной стратегии чаще всего женщины. Их возраст совпадает с текущими трендами наиболее активных «брачных» возрастов, с возможной поправкой на возраст выпуска из медицинских вузов, а именно 24—35 лет⁶.

Здесь важной особенностью врачей выступают высокие возможности для их трудоустройства в любом населенном пункте, поэтому момент «следования» и некоей «вынужденности» для них менее болезненный, чем для представителей других специальностей, чье трудоустройство зависит от емкости и дифференцированности рынка труда. Как показали полевые исследования в Удмуртии (2018 г.) и Башкортостане (2019 г.), в которых автор принимал участие, на рынках труда периферийных населенных пунктов схожую с врачами ситуацию имеют только учителя.

Поэтому я мужу дала добро искать работу, где угодно. Лишь бы работал и работа ему нравилась. А я работу найду. (ВОП, сельский населенный пункт, 27, ж.)

«Карьеристы» — профессиональный и административный рост

Данная стратегия миграции связана с менее конкурентным рынком труда медицинских специальностей на периферии, как следствие — с более высокими возможностями для получения первичного опыта, профессионального и карьерного роста. Особенностью данной стратегии является то, что ее представители часто выходцы из крупных городов, из региональных центров.

Если мы ищем куда-либо в больницу специалиста уровня руководителя больницы, из Твери и Московской области желающих очень много. (Эксперт по государственным программам, 50, ж.)

Возможность получения опыта привлекает в основном молодых специалистов, недавних выпускников медицинских вузов.

Хотя бы для начала опыта набраться. Потому что сейчас везде идет тенденция по Тверской области: большие больницы стараются людей не брать, если у них нет опыта работы на селе. (Стоматолог, сельский населенный пункт, 35, м.)

Данный фактор актуален для двух категорий молодых специалистов — врачей: представителей специальностей с высокой насыщенностью рынка в крупных городах (например, стоматологов и хирургов) — для них работа на периферии дает возможность доступа к операциям, реальной практике, то есть к тому, что в их узкой профессиональной нише трудно обеспечить в большом городе. При этом важно, чтобы периферийное медицинское учреждение обладало необходимым оборудованием и материалами, а также специалистами-наставниками. Другая группа — врачи таких специальностей, для работы которых не требуется наличия диагностического оборудования, специальных возможностей медучреждения — например, врачи общей практики, психиатры.

⁶ Шербакова Е. М. Предварительные демографические итоги 2019 года в России (часть I) // Демоскоп Weekly. 2020. № 847—848. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2020/0847/barom01.php> (дата обращения: 26.06.2021).

Работа нравится, но тяжелая. У нас самое оперирующее отделение. Но и знания, навыки. Столь колоссального опыта без блатов сейчас не найти нигде. Да и с блатом, думаю, тоже. (Хирург, город, 30, м.)

Еще одна «карьерная» группа, причем в реальном понимании этого термина — это одинокие (часто) врачи с опытом, старшего и предпенсионного возраста (после 40), желающие получить на периферии управляющие должности.

Это, конечно, не молодые люди уже, те, кому за 40 — ну вот приезжают на собеседования в Минздрав, что да, «хочу быть главным врачом в этой больнице». (Эксперт по государственным программам, 50, ж.)

Вынужденные мигранты — кризис на родине (экономический, семейный, военный)

Выделение этой категории связано с тем, что для мигрантов, следующих данной миграционной стратегии, главными являются факторы, выталкивающие их с места исхода (например, невозможность обеспечивать семью на родине, где наблюдается сложная экономическая ситуация или идет война, развод). Притягивающие же на периферию факторы могут различаться для разных категорий мигрантов.

1. Международные мигранты.

На периферию Тверской области для работы переезжают врачи из других стран. Такая стратегия переезда мигрантов-врачей и их оседание в сельской местности является общемировым трендом: например, в США в сельской местности, где существует проблема дефицита медицинских специалистов, он компенсируется выпускниками международных медицинских вузов [Baer et al., 1998], в Австралии существует правило, согласно которому выпускники с международными дипломами при устройстве на работу в стране должны проработать пять лет в отдаленных сельских территориях с дефицитом врачей [Han, Humphreys, 2006].

По мнению экспертов, объем и география потоков врачей-мигрантов на периферию Тверской области различаются по периодам. В начале 2000-х годов большой поток мигрантов происходил из стран Средней Азии, после 2014 г., в связи с событиями в Украине, стали больше приезжать из Донецкой и Луганской областей.

Факторы, которые притягивают врачей для работы именно на периферию, связаны с более доступной в материальном плане жизнью, жильем, более дефицитным и менее конкурентным, чем в крупных городах страны, рынком труда. Все это делает трудоустройство более быстрым и простым, а адаптацию — более легкой. При этом для врачей — международных мигрантов периферия часто выступает «трамплинной зоной» для дальнейшего переезда.

Они вообще наш город и вообще нашу область расценивали как «перевалочный пункт»: немножко побыть тут и ехать дальше (это от года до, может быть, трех лет. Так, около того). Они тоже хотят в больших центрах быть. (Эксперт-педиатр, 52, ж.)

Если говорить о push-факторах переезда врачей из стран бывшего СССР для работы в Россию в целом, исследователи выделяют более высокий уровень зарплат; признание дипломов, полученных до распада СССР, и упрощенный режим подтверждения диплома, полученного в постсоветское время [Денисенко, Чудиновских, 2015]. Так, в 2014 г. был утвержден ускоренный процесс нострификации документов для мигрантов из Украины (3 дня в сравнении с традиционными 30 днями для других международных мигрантов). Действуют также такие факторы, как более простой процесс адаптации, понимание условий жизни, отсутствие языкового барьера, наличие личных связей, оставшихся еще со времен СССР.

Опять же белорусов в основном привлекает [переезд] именно финансово, потому что зарплаты совсем другие. (Эксперт-стоматолог, 34, м.)

Рассмотрим подробнее особенности миграции врачей из разных категорий стран. **Вынужденные мигранты из Украины в 2014 г. (Луганск, Донбасс).** При выборе для переезда населенных пунктов, находящихся на периферии, действуют два фактора:

- выталкивания из областных центров — получить там миграционные документы затруднительно;
- притяжения — место переезда выбиралось, исходя из наличных социальных контактов, так как это упрощало процесс переезда и адаптации.

В основном, когда люди переезжали, им в областном центре не удавалось даже, скажем, оформить эти документы миграционные, поэтому они в любом случае ехали сначала на периферию. (Психиатр, город, 39, м.)

При этом, по словам врача-мигранта из Луганска, основным фактором, который способствовал его закреплению на периферии, было прежде всего предоставленное жилье и финансовая невозможность покупки или аренды жилья в более крупных городах.

В связи с вынужденным характером миграции переезд осуществляется расширенными семьями.

Да, я переехал с семьей, с женой, с ребенком, тещу еще привез на время. Так и живем. (Психиатр, город, 39, м.)

Мигранты из стран Средней Азии «закрывают» в основном особенно дефицитные специальности: хирурги, реаниматологи, анестезиологи.

По мнению экспертов, более распространен переезд для работы мужчин среднего возраста. Однако это не является характеристикой миграции только на периферию. По данным исследования М. Денисенко и О. Чудиновских, «портрет» мигрантов, которые прошли процесс нострификации диплома в России, выглядит так: это мужчины, трудоспособного возраста, главным образом 30—49 лет [Денисенко, Чудиновских, 2015].

Работа на периферии граждан стран СНГ имеет две формы: долгосрочная миграция врача с семьей для жизни на периферии Тверской области (рассматриваемой как временное пристанище или навсегда); переезд главы семьи на заработки в Россию, при котором семья остается жить на родине.

2. «Беженцы» по личным причинам.

Совсем иную, но также решающую роль для переезда врача на периферию выталкивающие причины играют в случае определенных жизненных и личных ситуаций, которые требуют смены места жительства. К ним относятся развод, конфликты на работе или дома, увольнение с предыдущего места работы из-за девиантного поведения и пр.

Информанты говорят, что развод является значимым выталкивающим фактором из крупных городов, так как возникает необходимость разъезда с супругом, освобождения жилья, а иногда к материальным проблемам, связанными с этими событиями, добавляется желание «убежать» в другой город. Из-за более дефицитного рынка труда и возможностей получить квартиру или «заработать миллион» врачи нередко выбирают в таком случае переезд на периферию.

Первая семья-то у меня в Москве осталась. Жизненные обстоятельства сложились так, что я уехал сюда в деревню. И здесь уже обзавелся новой семьей. (Стоматолог, сельский населенный пункт, 35, м.)

Представители данной стратегии — в основном одинокие мужчины среднего возраста (35—55 лет). Эта стратегия миграции может быть использована как выходцами из крупных и столичных городов, так и для горизонтальной миграции из одного периферийного населенного пункта в другой периферийный.

«За миллионом» — улучшение материального положения

Одна из стратегий переезда врачей на периферию мотивируется получением определенных преференций: приобретением дополнительных жизненных возможностей и улучшением материального положения, связанных с использованием государственных программ. Это программа компенсационных выплат («Земский доктор»), выделение служебного жилья/софинансирование аренды жилья.

Программы предоставления служебного жилья или получения миллиона по программе «Земский доктор» востребованы у врачей, работающих на периферии. Молодые семьи для получения возможности решить свои жилищные проблемы переезжают из одного населенного пункта, находящегося в периферийном районе, в другой — для них это возможность заработать миллион и, возможно, вернуться обратно или закрепиться недалеко от «родных» мест.

Дополнительным преимуществом для совершения такой миграции является работа супруга врача в бюджетной сфере: тоже врачами, средним медперсоналом, учителями, полицейскими и т. д., так как данные профессии так же высоко востребованы на периферии. При этом, если супруг тоже работник системы здравоохранения, для него предусмотрена возможность получения двойной выплаты по программе «Земский доктор».

Более высокий спрос на участие в Программе у врачей из периферии можно объяснить тем, что миллион рублей для жителей крупных городов представляет меньшую «ценность», чем для жителей малых городов и сельской местности. Кроме того, если исходить из «полезностного» подхода к анализу миграции, решение о переезде принимается путем сравнения «выигрыша» от миграции с теми издержками, которые необходимо понести [Harris, Todaro, 1970]. Для врачей, имеющих опыт проживания или проживающих в данный момент не в столице Тверской области, издержки по переезду меньше, так как не происходит кардинальной смены их стиля жизни, сохраняется привычный социальный круг (выбор близкого от «родного» населенного пункта с хорошим доступом к родным и знакомым, возвращение в «родной» сельский или периферийный населенный пункт после долгого проживания в городе или в столице региона). К таким же выводам приходит исследование выпускников медицинского вуза ЮАР: опыт проживания в сельской местности у студентов увеличивает вероятность их согласия на переезд для работы в отдаленных сельских районах с кадровым дефицитом [George et al., 2019].

Одной из форм реализации участия врачей в программе «Земский доктор» является маятниковая миграция, то есть ежедневный приезд на работу врачей из других населенных пунктов. Маятниковая миграция — форма мобильности населения, но не миграция в узком понимании. Нам, однако, представляется важным описание данной стратегии, так как нашей целью является описание максимально возможной палитры вариантов.

Данная стратегия осуществляется, когда врач не имеет возможности, не видит необходимости или не имеет желания перебраться в населенный пункт работы.

В основном участвуют взрослые, семейные люди, у которых вопрос жилья уже в Твери решен, они могли себе позволить как-то временно зарегистрироваться там, или на машине, если это Калининская ЦРБ или Конаковская — час в пути, и ты на работе. (Эксперт по государственным программам, 50, ж.)

При данном формате работы действует фактор территориальной близости места проживания и работы. Главный стимул к выбору такой формы проживания-работы — экономический: более высокая зарплата (горизонтальная миграция из периферии на периферию) или получение компенсационной выплаты по «Земскому доктору» (горизонтальная миграция и вертикальная из регионального центра или из более крупного населенного пункта в менее крупный).

Для выходцев из крупных и столичных городов, воспользовавшихся программой «Земский доктор», часто ключевым для выбора данного формата миграции становится временный характер трудоустройства: получить деньги, отработать пять лет и вернуться на работу в свой населенный пункт. При этом для данной группы частый сценарий — возврат части денежных средств раньше срока отработки, необходимого для получения миллиона, из-за сложностей адаптации для таких мигрантов к новым условиям жизни. Так как все, что их удерживает в данном населенном пункте, — это деньги, которые при возникновении дополнительных сложностей и трудностей теряют высокое значение.

Семейная одна ездила на машине каждый день туда-обратно. Я думаю, она ездить устала, — мое мнение. (Эксперт, заместитель глав. врача, 48, ж.)

Заключение и дискуссия

Наши результаты подтверждают выводы зарубежных исследований о миграции врачей в отдаленные районы и сельскую местность [Mbemba, Gagnon, Hamelin-Brabant, 2016; Yow, Garces-Ozanne, Audas, 2015; Han, Humphreys, 2006] и показывают, что push — pull факторы, определяющие стратегии миграции врачей на периферию, во многом совпадают с факторами, характерными для миграции в целом: действуют семейные, личные, экономические, средовые и другие причины. Специфическими факторами, определяющими миграцию врачей на периферию, являются наличие и действие государственных программ, возможности быстрого карьерного роста и получения опыта, широкая вариативность выбора населенного пункта для работы и проживания в соответствии с личными предпочтениями в связи с почти повсеместным наличием мест приложения труда для врачей на периферии. Кроме того, выявились соответствия с жизненным циклом: молодых врачей на периферию привлекают возможности получения опыта и межпоколенческих трансфертов (экономических и инструментальных); молодые семьи — возможности получения жилья и улучшения условий жизни; врачей среднего и предпенсионного возраста — карьерный потенциал или возможности смены стиля жизни на более спокойный. Все это показывает, что социо-демографические характеристики врачей и соответствующие им мотивации во многом совпадают с общими стратегиями миграции [Население России..., 2019].

Наиболее востребованной для переезда на периферию Тверской области стратегией является возвратная миграция в населенный пункт исхода, что подтверждает выводы В. Г. Оксиненко [Оксиненко, 2019], М. Л. Сиротко с коллегами [Сиротко, Богатырева, Корендясов, 2015] о превалировании социальных факторов в определении миграционных намерений студентов медицинских специальностей, сделанные на основе принципиально иных данных и методов. Нам удалось также выявить, что меньшие трудности в переезде на периферию испытывают те врачи, у которых был опыт проживания и (или) работы на периферии.

В анализируемых нами исследованиях авторы, предлагая способы улучшения существующей политики по привлечению врачебных кадров для работы на периферию, чаще всего указывают на необходимость увеличения размера компенсационных выплат, расширение возрастного ценза участников программы или же ограничение возможностей траты компенсационных выплат (например, только на покупку жилья в конкретном населенном пункте) [Сиротко, Богатырева, Корендясов, 2015; Тарасенко, Хорева, 2016]. Полученные в данном исследовании результаты свидетельствуют о том, что фокус государственных программ должен быть смещен с привлечения врачей из областных центров и крупных городов на привлечение и удержание тех врачей, у которых уже есть опыт проживания и работы на периферии. Представляется, что этот вывод может стать важным дополнительным ориентиром для разработки и уточнения мер государственной политики в области решения проблемы дефицита врачей на периферии.

Список литературы (References)

Благовестова Т. Е. Типология регионов Центрального федерального округа по уровню развития социальной инфраструктуры в 1990—2013 гг. // Региональные исследования. 2015. № 4. С. 24—33. URL: [http://media.geogr.msu.ru/RI/RI_2015_04\(50\).pdf](http://media.geogr.msu.ru/RI/RI_2015_04(50).pdf) (дата обращения: 26.06.2021).

Blagovestova T. E. (2015) Typology of the Regions of the Central Federal District in Terms of 1990—2013 Social Infrastructure Development Level. *Regional Studies*. No. 4. P. 24—33. URL: [http://media.geogr.msu.ru/RI/RI_2015_04\(50\).pdf](http://media.geogr.msu.ru/RI/RI_2015_04(50).pdf) (accessed: 26.06.2021). (In Russ.)

Брынза Н. С., Горбунова О. П., Сунгатуллина Л. А., Кинчагулова М. В., Литвинов И. С., Суханова Т. В. Исследование факторов мотивации участников программы «Земский доктор» в Тюменском муниципальном районе // Медицинская наука и образование Урала. 2017. Т. 18. № 1. С. 88—91. URL: https://www.tyumsmu.ru/science/scientific_journals/medical_science_and_education_in_the_urals/archive/two-thousand-seventeen/ (дата обращения: 26.06.2021).

Brynza N. S., Gorbunova O. P., Sungatullina L. A., Kinchagulova M. V., Litvinov I. S., Sukhanova T. V. (2017) Research of Motivation Factors of the “Zemsky Doctor” Program Participants in the Tyumen Municipal District. *Ural Medical Science and Education*. Vol. 18. No. 1. P. 88—92. URL: https://www.tyumsmu.ru/science/scientific_journals/medical_science_and_education_in_the_urals/archive/two-thousand-seventeen/ (accessed: 26.06.2021). (In Russ.)

Васильева О. Е. Территориальная организация медицинского обслуживания в сельской местности республики Башкортостан // Вестник Московского университета. Серия 5. География. 2012. № 2. С. 76—81.

Vasilyeva O. E. (2012) Territorial Organization of Medical Services in Rural Areas of the Bashkortostan Republic. *Moscow University Bulletin. Series 5. Geography*. No. 2. P. 76—81. (In Russ.)

Вихрев О. В., Ткаченко А. А., Фомкина А. А. Системы сельского расселения и их центры (на примере Тверской области) // Вестник Московского университета. Серия 5: География. 2016. № 2. С. 30—37. URL: https://vestnik5.geogr.msu.ru/jour/article/view/202?locale=ru_RU (дата обращения: 26.06.2021).

Vikhrev O. V., Tkachenko A. A., Fomkina A. A. (2016) Rural Settlement Systems and Settlement Centers (Case Study of the Tver Oblast). *Moscow University Bulletin. Series 5. Geography*. No. 2. P. 30—37. URL: https://vestnik5.geogr.msu.ru/jour/article/view/202?locale=ru_RU (accessed: 26.06.2021). (In Russ.)

Денисенко М. Б., Чудиновских О. С. К вопросу об организации миграции медицинских работников // Современные исследования миграции населения / под общ. ред.: Е. В. Донец, О. С. Чудиновских. М.: Экономический факультет МГУ им. М. В. Ломоносова, 2015. («Демографические исследования». Вып. 26) С. 31—49.

Denisenko M. B., Chudinovskikh O. S. (2015) To the Question of Organizing the Migration of Medical Workers. In: Donetsk E. V., Chudinovskikh O. S. (eds.) *Contemporary Research*

of Migration: Collection of Articles. Moscow: Faculty of Economics, Lomonosov Moscow State University. ("Demographic Research". Vol. 26). P. 31—49. (In Russ.)

Зубаревич Н. В. Трансформация сельского расселения и сети услуг в сельской местности // Известия РАН. Сер. Географическая. 2013. № 3. С. 26—38. <https://doi.org/10.15356/0373-2444-2013-3-26-38>.

Zubarevich N. V. (2013) Transformation of Rural Settlement Pattern and Service Network in Rural Areas. *Izvestiya Rossiiskoi Akademii Nauk. Seriya Geograficheskaya*. No. 3. P. 26—38. <https://doi.org/10.15356/0373-2444-2013-3-26-38>. (In Russ.)

Зубаревич Н. В. Развитие российского пространства: барьеры и возможности региональной политики // Мир новой экономики. 2017. № 2. С. 46—57. URL: <https://wne.fa.ru/jour/article/view/125> (дата обращения: 28.06.2021).

Zubarevich N. V. (2017) Development of the Russian Space: Barriers and Opportunities for Regional Policy. *The World of New Economy*. No. 2. P. 46—57. URL: <https://wne.fa.ru/jour/article/view/125> (accessed: 28.06.2021). (In Russ.)

Карачурина Л. Б. Привлекательность центров и вторых городов регионов для внутренних мигрантов в России // Известия РАН. Серия Географическая. 2020. № 4. С. 506—516. <https://doi.org/10.31857/S258755662004007X>.

Karachurina L. B. (2020) The Attractiveness of the Centers and Secondary Cities of the Regions for Internal Migrants in Russia. *Izvestiya Rossiiskoi Akademii Nauk. Seriya Geograficheskaya*. No. 4. P. 506—516. <https://doi.org/10.31857/S258755662004007X>. (In Russ.)

Флоринская Ю. Ф., Карачурина Л. Б. Новая волна интеллектуальной эмиграции из России: мотивы, каналы и механизмы // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2018. № 6. С. 183—200. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.09>.

Florinskaya Y. F., Karachurina L. B. (2018) New Wave of Intellectual Emigration from Russia: Motives, Channels and Mechanisms. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 6. P. 183—200. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.09>. (In Russ.)

Козлов Д. В., Платонова Д. П., Лешуков О. В. Где учиться и где работать: межрегиональная мобильность студентов и выпускников университетов. М.: НИУ ВШЭ, 2017. Kozlov D. V., Platonova D. P., Leshukov O. V. (2017) Where to Study and Where to Work: Interregional Mobility of University Students and Graduates. Moscow: NRU HSE. (In Russ.)

Комаров Ю. М. О подготовке врачебных кадров в Российской Федерации // Медицина. 2013. № 3. С. 1—11. URL: <https://www.fsmj.ru/015121.html> (дата обращения: 28.06.2021).

Komarov J. M. (2013) On Training of Medical Staff in Russian Federation. *Medicine*. No. 3. P. 1—11. URL: <https://www.fsmj.ru/015121.html> (accessed: 28.06.2021). (In Russ.)

Мкртчян Н. В. Центро-периферийные миграционные взаимодействия в Центральной России // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозиро-

вания РАН. 2012. № 10. С. 483—498. URL: <https://ecfor.ru/publication/tsentro-periferijnye-migratsionnye-vzaimodejstviya/> (дата обращения: 28.06.2021).

Mkrtchyan N. V. (2012). Center and Periphery Migrational Interrelation in Central Russia. *Scientific Works: Institute for Economic Forecasting RAS*. No. 10. P. 483—498. URL: <https://ecfor.ru/publication/tsentro-periferijnye-migratsionnye-vzaimodejstviya/> (accessed: 28.06.2021). (In Russ.)

Население России 2017: двадцать пятый ежегодный демографический доклад / отв. ред.: Захаров С. В. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2019. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2124-3>.

Zakharov S. V. (ed.) (2019) Russia's Population in 2017: 25rd Annual Demographic Report National Research University Higher School of Economics. Moscow: HSE Publishing House. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2124-3>. (In Russ.)

Нефедова Т. Г., Тревиш А. И. Россия: между двумя столицами: специфика территориальных сдвигов // Региональные исследования. 2013. № 4. С. 31—43. URL: [http://media.geogr.msu.ru/RI/RI_2013_04\(42\).pdf](http://media.geogr.msu.ru/RI/RI_2013_04(42).pdf) (дата обращения: 29.06.2021).
Nefedova T. G., Treyvish A. I. Russia Between Its Two Capitals: The Specifics of Territorial Shifts. *Regional Studies*. No. 4. P. 31—43. URL: [http://media.geogr.msu.ru/RI/RI_2013_04\(42\).pdf](http://media.geogr.msu.ru/RI/RI_2013_04(42).pdf) (accessed: 29.06.2021). (In Russ.)

Оксиненко В. Г. Миграционные намерения студентов выпускных курсов медицинских вузов в России и некоторых стран СНГ // Население и экономика. 2019. Т. 3. № 4. С. 65—85. <https://doi.org/10.3897/popecon.3.e49754>.

Oksinenko V. G. (2019) Migration Intentions of Graduate Students of Medical Universities in Russia and Some Cis Countries. *Population and Economics*. Vol. 3. No. 4. P. 65—85. <https://doi.org/10.3897/popecon.3.e49754>. (In Russ.)

Рыбаковский Л. Л. Факторы и причины миграции населения, механизм их взаимосвязи // Народонаселение. 2017. Т. 20. № 2. С. 51—61. URL: <https://www.jour.fnisc.ru/index.php/population/article/view/6538> (дата обращения: 29.06.2021).
Rybakovsky L. L. (2017). Factors and Causes of Population Migration, the Mechanism of Their Relationship. *Population*. Vol. 20. No. 2. P. 51—61. URL: <https://www.jour.fnisc.ru/index.php/population/article/view/6538> (accessed: 29.06.2021). (In Russ.)

Сиротко М. Л., Богатырева Г. П., Корендясов П. П. Влияние миграции выпускников медицинского вуза на обеспеченность врачами кадрами в Самарской области // Бюллетень Национального научно-исследовательского института общественного здоровья имени Н. А. Семашко. 2015. № 7. С. 82—93. URL: https://nrph.ru/images/assets/files/archive/2015/byulleten_7_2015.pdf (дата обращения: 29.06.2021).

Sirotko M. L., Bogatyreva G. P., Korendyasov P. P. (2015) Influence of Medical School Graduates Migration on Physician Staffing in the Samara Region. *Bulletin of the National Research Institute of Public Health named after N. A. Semashko*. No. 7. P. 82—93. URL: https://nrph.ru/images/assets/files/archive/2015/byulleten_7_2015.pdf (accessed: 29.06.2021). (In Russ.)

Тарасенко Е. А., Хорева О. В. Экономическое стимулирование для устранения дефицита медицинских кадров в сельских территориях // Вопросы государственного и муниципального управления. 2016. № 4. С. 117—142. URL: <https://vgmu.hse.ru/2016-4/199078563.html> (дата обращения: 29.06.2021).

Tarassenko, E. A. Khoreva, O. V. (2016) Economic Incentives for Medical Personnel Deficit Elimination in Rural Areas. *Public Administration Issues*. No. 4. P. 117—142. URL: <https://vgmu.hse.ru/2016-4/199078563.html> (accessed: 29.06.2021). (In Russ.)

Ткаченко А. А., Смирнов И. П., Фомкина А. А. Подходы к оценке территориально-урбанистической структуры нестоличных областей Центральной России // Региональные исследования. 2015. № 4. С. 105—112.

Tkachenko A. A., Smirnov I. P., Fomkina A. A. (2015) The Approaches to the Assessment of the Territorial-Urban Structure for Non-Capital Central Russia Regions. *Regional Studies*. No. 4. P. 105—112. (In Russ.)

Ткаченко А. А., Фомкина А. А. Глубинка Центральной России: опыт формализованного выделения // Российская глубинка: модели и методы изучения. М.: Эслан., 2012. С. 49—62.

Tkachenko A. A., Fomkina A. A. (2012) A Province of Central Russia: Experience of Formal Identification In: *Russian Hinterland: Models and Methods of Study*. Moscow: Eslan. P. 49—62. (In Russ.)

Цапенко И. П., Сауткина В. А. Глобальные миграции и экономика здравоохранения // Terra economicus. 2018. Т. 16. № 1. С. 84—100. <https://doi.org/10.23683/2073-6606-2018-16-1-84-100>.

Tsapenko I. P., Sautkina V. A. (2018) Global Migrations and Health Economics. *Terra economicus*. Vol. 16. No. 1. P. 84—100. <https://doi.org/10.23683/2073-6606-2018-16-1-84-100>. (In Russ.)

Шейман И. М., Сажина С. В. Кадровая политика в здравоохранении: как преодолеть дефицит врачей // Мир России: Социология, этнология. 2018. Т. 27. № 3. С. 130—153. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2018-27-3-130-153>.

Sheiman I. M., Sazhina S. V. (2018) Human Resource Policies in the System of Health Provision: Overcoming the Shortage of Physicians. *Universe of Russia. Sociology. Ethnology*. Vol. 27. No. 3. P. 130—153. (In Russ.) <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2018-27-3-130-153>. (In Russ.)

Шишкин С. В., Шейман И. М., Абдин А. А., Боярский С. Г., Сажина С. В. Российское здравоохранение в новых экономических условиях: вызовы и перспективы. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2016.

Shishkin S. V., Sheiman I. M., Abdin A. A., Boyarsky S. G., Sazhina S. V. (2016) Russian Health Care in New Economic Conditions: Challenges and Prospects. Moscow: NRU HSE Publishing House. (In Russ.)

Штейнберг И. Е. Логические схемы обоснования выборки для качественных интервью: «восьмиоконная» модель // Социология: методология, методы, математическое моделирование (4М). 2014. № 38. С. 38—71. URL: https://www.isras.ru/index.php?page_id=2384&id=3770&l= (дата обращения: 29.06.2021).

Steinberg I. Ye. (2014) Logical Schemes for Substantiating a Sample for Qualitative Interviews: An “Eight-Window” Model. *Sociology: Methodology, Methods, Mathematical Modeling (Sociology: 4M)*. No. 38. P. 38—71. URL: https://www.isras.ru/index.php?page_id=2384&id=3770&l= (accessed: 29.06.2021). (In Russ.)

Ядов В. А. Стратегии и методы качественного анализа данных // Социология: методология, методы, математическое моделирование (4М). 1991. № 1. С. 14—31. URL: https://www.isras.ru/index.php?page_id=2384&id=3835&type=ojs (дата обращения 25.06.2021).

Yadov V. A. (1991) Strategies and Methods of Qualitative Data Analysis. *Sociology: Methodology, Methods, Mathematical Modeling (4M)*. No. 1. P. 14—31. URL: https://www.isras.ru/index.php?page_id=2384&id=3835&type=ojs (accessed: 25.06.2021). (In Russ.)

Adkoli B. (2006) Migration of Health Workers: Perspectives From Bangladesh, India, Nepal, Pakistan and Sri Lanka. *Regional Health Forum*. Vol. 10. No. 1. P. 49—58.

Akl E., Maroun N., Major S., Afif C., Chahoud B., Choucair J., Sacr M., Schünemann H. (2007) Why Are You Draining Your Brain? Factors Underlying Decisions of Graduating Lebanese Medical Students to Migrate. *Social Science & Medicine*. Vol. 64. No. 6. P. 1278—1284. <http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2006.10.021>.

Astor A., Akhtar T., Matallana M. A., Muthuswamy V., Olowu F. A., Tallo V., Lie R. (2005) Physician Migration: Views From Professionals in Colombia, Nigeria, India, Pakistan and the Philippines. *Social Science and Medicine*. Vol. 61. No. 12. P. 2492—2500. <http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2005.05.003>.

Awases M., Gbary A., Nyoni J., Chatora R. (2004) Migration of Health Professionals in Six Countries: A Synthesis Report. *World Health Organization*. Vol. 65. P. 38—42. URL: <https://www.afro.who.int/publications/migration-health-professionals-six-countries-synthesis-report> (accessed: 29.06.2021).

Baer L., Ricketts T., Konrad T., Mick S. (1998) Do International Medical Graduates Reduce Rural Physician Shortages? *Medical Care*. Vol. 3. No. 11. P. 1534—1544. <http://dx.doi.org/10.1097/00005650-199811000-00003>.

Botezat A., Ramos R. (2020) Physicians’ Brain Drain—a Gravity Model of Migration Flows. *Globalization and Health*. Vol. 16. No. 1. P. 1—13. <http://dx.doi.org/10.1186/s12992-019-0536-0>.

Brugha R., McAleese S., Dicker P., Tyrrell E., Thomas S., Normand C., Humphries N. (2016) Passing Through—Reasons Why Migrant Doctors in Ireland Plan to Stay, Return Home or Migrate Onwards to New Destination Countries. *Human Resources for Health*. Vol. 14. No. 1. P. 1—35. <http://dx.doi.org/10.1186/s12960-016-0121-z>.

De Haas H. (2010) Migration and Development: A Theoretical Perspective 1. *International Migration Review*. Vol. 44. No. 1. P. 227—264. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1747-7379.2009.00804.x>.

Dubois C.-A., Nolte E., McKee M. (2005) Human Resources for Health in Europe. Maidenhead: McGraw-Hill Education Blacklick.

George A., Blaauw D., Thompson J., Green-Thompson L. (2019) Doctor Retention and Distribution in Post-Apartheid South Africa: Tracking Medical Graduates (2007—2011) From One University. *Human Resources for Health*. Vol. 17. No. 1. P. 100—109. <http://dx.doi.org/10.1186/s12960-019-0439-4>.

George G., Atujuna M., Gow J. (2013) Migration of South African Health Workers: The Extent to Which Financial Considerations Influence Internal Flows and External Movements. *BMC Health Services Research*. Vol. 13. No. 1. P. 297—305. <http://dx.doi.org/10.1186/1472-6963-13-297>.

Goštautaitė B., Bučiūnienė I., Milašauskienė Ž., Bareikis K., Bertašiūtė E., Mikelionienė G. (2018) Migration Intentions of Lithuanian Physicians, Nurses, Residents and Medical Students. *Health Policy*. Vol. 122. No. 10. C. 1126—1131. <http://dx.doi.org/10.1016/j.healthpol.2018.07.001>.

Han G., Humphreys J. (2006) Integration and Retention of International Medical Graduates in Rural Communities: A Typological Analysis. *Journal of Sociology*. Vol. 42. No. 2. P. 189—207. <http://dx.doi.org/10.1177/1440783306064951>.

Harris J., Todaro M. (1970) Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis. *The American Economic Review*. Vol. 60. No. 1. P. 126—142.

Lee E. (1966) A Theory of Migration. *Demography*. Vol. 3. No. 1. P. 47—57. <http://dx.doi.org/10.2307/2060063>.

Mbemba G., Gagnon M., Hamelin-Brabant L. (2016) Factors Influencing Recruitment and Retention of Healthcare Workers in Rural and Remote Areas in Developed and Developing Countries: An Overview. *Journal of Public Health in Africa*. Vol. 7. No. 2. P. 61—66. <http://dx.doi.org/10.4081/jphia.2016.565>.

Syed N., Khimani F., Andrades M., Ali S., Paul R. (2008) Reasons for Migration among Medical Students from Karachi. *Medical education*. Vol. 42. No. 1. P. 61—68. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2923.2007.02904.x>.

Vujcic M., Zurn P., Diallo K., Adams O., Dal Poz M. R. (2004) The Role of Wages in the Migration of Health Care Professionals from Developing Countries. *Human Resources for Health*. Vol. 2. No. 1. P. 3—17. <http://dx.doi.org/10.1186/1478-4491-2-3>.

Whittal A., Boeckmann M. (2018) International Recruitment and Migration of Physicians and Health Workers: A Qualitative Scoping Review of Public Health Literature. *Ethik in der Medizin*. Vol. 30. No. 3. P. 263—283.

Wismar M., Maier C., Glinos I., Dussault G., Figueras J. (2011) Health Professional Mobility and Health Systems. Evidence from 17 European Countries. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe.

Yow A., Garces-Ozanne A., Audas R. (2015) Carousel and Conveyor Belt: The Migration of Doctors in New Zealand. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*. Vol. 25. No. 3. P. 219—234. <http://dx.doi.org/10.1080/10301763.2015.1081479>.

DOI: [10.14515/monitoring.2021.3.1741](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1741)



А. В. Тюлюпо

ФАКТОРЫ (НЕ)ДОВЕРИЯ ЗАКАЗЧИКАМ НА БИРЖАХ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ

Правильная ссылка на статью:

Тюлюпо А. В. Факторы (не)доверия заказчикам на биржах удаленной работы // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 339—355. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1741>.

For citation:

Tyulyupo A. V. (2021) Factors of (dis)Trust Towards Clients on the Online Labor Platforms. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 339–355. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1741>. (In Russ.)

ФАКТОРЫ (НЕ)ДОВЕРИЯ ЗАКАЗЧИКАМ НА БИРЖАХ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ

ТЮЛЮПО Алексей Витальевич — магистр социологии, стажер-исследователь Лаборатории экономико-социологических исследований департамента социологии факультета социальных наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: atyulyupo@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0002-8960-1384>

Аннотация. Доверие играет важную роль в социальных и экономических взаимодействиях. Перенос значительной части этих взаимодействий в онлайн-среду — равно как и развитие интернета в целом — актуализирует задачу изучения доверия в новых условиях. В фокусе статьи находятся факторы формирования доверия заказчиком услуг на биржах удаленной работы, поскольку этот способ трудоустройства становится все более заметным на рынке труда. Эмпирической основой исследования служат «цифровые следы» — корпус из почти полумиллиона сообщений 40 тысяч пользователей сайта с 2010 по 2020 г., оставленных в рамках семи тысяч конкурсов на одной из крупнейших в русскоязычном интернете бирж удаленной работы. Методология основывается на комплексной работе с текстами, включающей качественный анализ и классификацию сообщений, содержащих недоверие заказчику, методом машинного обучения. Модель доверия клиентам на бирже удаленной работы тестируется с помощью логистической регрессии, а качественный анализ служит для выявления ограничений модели и механизмов установления доверия, не поддающихся квантификации.

FACTORS OF (DIS)TRUST TOWARDS CLIENTS ON THE ONLINE LABOR PLATFORMS

Aleksey V. TYULYUPO¹ — MA Soc., Research Assistant, Laboratory for Economic and Sociological Research, Department of Sociology, Faculty of Social Sciences
E-MAIL: atyulyupo@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0002-8960-1384>

¹ HSE University, Moscow, Russia

Abstract. Trust plays an important role in social and economic interactions. As the internet develops and many of those interactions shift online, it is important to study trust in the new environment. This paper aims to consider the reasons freelancers trust clients on the online labor platforms, as this way of employment becomes increasingly prominent in the labor market. Empirically, the study is based on the “digital traces” of almost half a million messages left by forty thousand of users in seven thousand of contests in 2010–2020 from a major Russian-language online labor platform. The research investigates the text data, utilizing qualitative analysis and machine learning classification of distrust in the messages. We test the model of trust towards clients on the remote labor market with logistic regression, while qualitative text analysis serves to point out the model’s limitations and unquantifiable mechanisms of establishing trust. The article provides the evidences of how the administration can moderate the users’ interactions and the inefficiencies of the reputation systems for labor rights protection. The deficit of the dedicated markers of a client’s trustworthiness forces freelancers to employ alternative

Результатом работы стали свидетельства того, что администрация биржи имеет обширные возможности для контроля порядка взаимодействия пользователей (а следовательно, и «организации» доверия). На этом фоне предлагаемые фрилансерам репутационные системы оказываются малоэффективными для защиты их трудовых прав. Дефицит специализированных маркеров благонадежности клиента вынуждает фрилансеров использовать альтернативные механизмы для доступа к этой информации. Полученные выводы способствуют пониманию особенностей социальных взаимодействий в онлайн-режиме и могут быть использованы для совершенствования работы интернет-платформ.

Ключевые слова: рынок труда, фрилансеры, доверие, цифровые следы, машинное обучение

Благодарность. Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-011-00587.

mechanisms to ascertain this information. The research results contribute to an understanding of social interactions online and may be useful to improve online platform functioning.

Keywords: labor market, freelancers, trust, digital footprints, machine learning

Acknowledgments. The reported study was funded by PFBR, project number 20-011-00587.

Введение

Феномен доверия как базы социального взаимодействия в современном обществе давно и активно изучается социологами [Штомпка, 2012]. Принципы и факторы формирования доверия рассматривались в разнообразных институциональных контекстах, изучалось влияние доверия на эффективность экономических, социальных и политических процессов [Фукуяма, 2008].

В контексте экономических взаимодействий доверие зачастую увязывается с понятием оппортунизма, определяемым как следование своим интересам, в том числе — обманным путем [Williamson, 1993]. Доверие предстает как противовес опасению, что контрагент станет действовать вопреки ожиданиям и договоренностям, и существует лишь в ситуациях, включающих элемент такого риска [Bradach, Eccles, 1989]. Следовательно, недоверие понимается как негативная оценка потенциального контрагента. Проявляя недоверие, человек либо делится своей окончательной оценкой с другими участниками рынка, либо пытается найти дополнительные основания доверять или не доверять подозрительному контрагенту.

Исследователи сходятся во мнении, что в современном обществе доверие оказывается гораздо более значимым, чем в обществе традиционном. В то же время такие традиционные инструменты формирования доверия, как родство, принадлежность к локальному сообществу, религия, сегодня ослаблены, и люди вынуждены задействовать новые способы, включающие оценку рисков, создание уже не локальных, а профессиональных или иных сообществ, оценку благонадежности на основании маркеров во внешнем виде и поведении контрагента [Luhmann, 1979].

Развитие интернета и перенос значительной части социальных взаимодействий в онлайн-среду еще больше усложняют ситуацию: теперь нам приходится доверять незнакомым людям, с которыми нас объединяет лишь наличие аккаунтов на одном и том же сайте. Становится невозможным оценить благонадежность человека, основываясь на его внешнем виде, деталях речи и поведении; нельзя более уповать на то, что человек не захочет портить свою репутацию среди общих знакомых [Jøsang, Ismail, Boyd, 2007; Salo, Karjaluoto, 2007]. Между тем взаимодействия в виртуальном мире приобретают все большее разнообразие и масштабы. Соответственно, возрастает и серьезность последствий неоправданного доверия.

В фокусе настоящего исследования находится организация доверия на биржах удаленной работы как части платформенной экономики [Шевчук, 2020]. В современном мире все большая часть трудовых отношений протекает вне традиционных рамок иерархии отдельного предприятия или контрактных отношений между компаниями [Болтански, 2011], а информационно-коммуникационные технологии предоставляют для этого новые возможности. Биржи удаленной работы получили широкое распространение в 2000-х годах и стали неотъемлемой частью современного хозяйства. Согласно исследованиям, 1—2% рабочей силы в США регулярно пользуются услугами бирж удаленной работы для поиска клиентуры, а новые возможности краткосрочной удаленной работы оказываются эффективным способом покрытия риска потери постоянного места труда [Farell, Greig, 2016; Jackson, Looney, Ramnath, 2017]. Между тем существуют серьезные пробелы и проблемы в законодательном регулировании отношений фрилансеров и заказчиков, [Jøsang, Ismail, Boyd, 2007; Shevchuk, Strebkov, 2018], вследствие чего элемент доверия становится еще более важным средством повышения эффективности социального взаимодействия.

Вопрос о благонадежности потенциального контрагента актуален для обеих сторон сделки на бирже удаленной работы. И заказчик, и фрилансер равно не могут быть уверены в том, что другая сторона должным образом выполнит свою часть договора. Более того, заказчик вынужден делать вывод не только о благонамеренности, но и об уровне квалификации потенциального исполнителя [Стребков, Шевчук, 2012]. Принципы этого выбора оказывают непосредственное влияние на судьбу каждого отдельно взятого фрилансера, а предвзятость заказчиков может вытеснять целые группы работников с рынка труда, который, на первый взгляд, кажется открытым и доступным для любого желающего [Galperin, Greppi, 2019].

Вместе с тем на биржах удаленной работы существуют механики взаимодействия, которые практически исключают риски заказчика, перекладывая их на пле-

чи фрилансеров. Одним из наиболее показательных примеров здесь является система конкурсов, при которой заказчик размещает задание с фиксированной суммой вознаграждения в открытом доступе, после чего фрилансеры публикуют свои работы на форуме или сообщают об их отправке по почте или в личном сообщении. Фрилансеры ожидают, что по окончании конкурса заказчик справедливо определит победителя из числа конкурсантов, хотя это и не является обязательным с точки зрения администрации сайта [Стребков и др., 2019]. Таким образом, фрилансеры вынуждены принимать решение об участии в конкурсе, исходя из доверия заказчику, которое формируется на основании косвенных признаков.

Следует отметить, что у фрилансеров есть все основания опасаться за исход такого взаимодействия. Так, по данным опросов, более 70 % фрилансеров сталкивались с проявлениями оппортунизма в той или иной форме [Shevchuk, Strebkov, 2018]. На одной из англоязычных бирж удаленной работы до 60 % обратных аукционов не заканчивается контрактом с победителем, что позволяет предположить существование оппортунистически настроенных заказчиков, открывающих аукционы в целях разведки рынка [Snir, Hitt, 2003]. Экспериментальные данные другого исследования показывают, что, работая только на заказчиков, которые предстают благонадежными по внешним признакам, фрилансер может получать до 40 % больше доходов за тот же объем работы [Benson, Sojourner, Umyarov, 2019].

Целью данного исследования является ответ на вопрос о том, какие характеристики потенциальных клиентов и открываемых ими конкурсов вызывают у фрилансеров настороженность, выражаемую в дополнительных вопросах к заказчику и в предупреждениях коллегам на крупной русскоязычной бирже удаленной работы FL.ru. Для этого мы, во-первых, теоретически оцениваем возможные факторы доверия, основываясь на существующей литературе, во-вторых, проводим бинарную классификацию сообщений в конкурсах на предмет выражения недоверия со стороны фрилансеров, параллельно выполняя качественный анализ текстов сообщений, а в-третьих, тестируем регрессионную модель доверия к заказчику конкурса.

Организация доверия на биржах удаленной работы

Несмотря на то, что большая часть взаимодействий на интернет-платформах происходит между самими пользователями, администрация сайта имеет обширные возможности для определения порядка этого взаимодействия — в том числе с целью организации доверия между пользователями. По мнению исследователей площадок интернет-торговли, в электронной коммерции существует намного большее разнообразие возможностей для модуляции экономического взаимодействия, чем в традиционных форматах торговли [Luca, 2017].

Здесь может оказаться полезным разделение прямого и опосредованного доверия. В первом случае индивид предпринимает действие по причине доверия непосредственно контрагенту. Если же имеет место опосредованное доверие, человек решает довериться контрагенту, поскольку доверяет некоему посреднику, который так или иначе ручается за его благонадежность [Salo, Karjaluoto, 2007]. На бирже удаленной работы исполнитель может решиться на выполнение сомнительного заказа, если доверяет администрации сайта в том, что она не допустит систематических нарушений контрактных договоренностей со стороны злонамеренного

заказчика. В противном случае пользователи вынуждены самостоятельно компенсировать отсутствие институциональных инструментов, гарантирующих доверие [Latusek, Gerbasi, 2010]. Как и многие другие биржи удаленной работы, FL.ru дает возможность использования сервиса «безопасная сделка». Выбрав такой формат проведения конкурса, заказчик депонирует сумму вознаграждения на счете сайта. Этот механизм должен практически полностью исключать возможность оппортунистического поведения со стороны заказчика, перенося весь груз ответственности на сторону посредника — администрации площадки, — из чего следует гипотеза H1.

H1: В конкурсах с безопасной сделкой фрилансеры будут реже проявлять недоверие к заказчику.

Принято считать, что репутационные системы являются ключевым элементом функционирования сервисов платформенной экономики, включая биржи удаленной работы. Принцип этого механизма состоит в том, что пользователи оставляют друг другу оценки и развернутые отзывы или получают агрегированные рейтинги за активность на платформе. Другие пользователи могут ознакомиться с уже существующими отзывами и рейтингами, получая основание для информированного решения о том, заслуживает ли доверия потенциальный контрагент. Эта система создает стимул для добросовестного поведения всех пользователей, что способствует эффективности экономического взаимодействия на отдельно взятой платформе [Dellarocas, 2003; Jøsang, Ismail, Boyd, 2007].

Репутация заказчика складывается из множества показателей, которые мы условно разделяем на две группы. Первую группу показателей можно обозначить как «прямые» (они же «целевые»). Они создаются, рассчитываются и отображаются платформой для того, чтобы продемонстрировать репутацию пользователя его потенциальным контрагентам. Как правило, именно их имеют в виду исследователи, говоря о репутационной системе. В случае с FL.ru к этой группе относятся показатели количества положительных и отрицательных отзывов, а также рейтинг — метрика, которая должна представлять в обобщенном виде совокупность релевантной активности пользователя на сайте (заполненность профиля, регулярность посещений сайта и пр.). Важно отметить, что отзывы и рейтинг заказчика отражаются в «шапке» конкурса, причем рейтинг содержит важные характеристики пользователя, не доступные для наблюдения на страницах сайта (например, посещаемость и деньги, потраченные на услуги платформы)¹. Вторая группа — «косвенные» характеристики, такие как давность регистрации на сайте и история прошлых конкурсов. Это простое отражение предыдущего опыта, своего рода цифровой след, оставленный заказчиком, использование которого в качестве репутационной метрики вероятнее всего не планировалось разработчиками площадки. Фрилансеры могут получить такую информацию через изучение профиля заказчика и мониторинг ленты конкурсов.

Поскольку исследование косвенных репутационных характеристик заказчика требует от фрилансеров дополнительных когнитивных и временных ресурсов, представляется логичным предположить, что пользователи будут прежде всего полагаться на целевые характеристики. Именно с помощью такого рода пере-

¹ Официальное описание составляющих рейтинга заказчика см.: <https://feedback.fl.ru/knowledge-bases/2/articles/17316-rejting-zakazchika> (дата обращения: 22.05.2021).

менных принято операционализировать репутацию на биржах удаленной работы. Исследователи отмечают, что таким образом репутация становится предметом конструирования и калькуляции со стороны администрации сайта [Gandini, 2016; Luca, 2017]. На этом основании выдвигается гипотеза H2.

H2: Фрилансеры будут с меньшей вероятностью проявлять недоверие к заказчикам с более высокими целевыми показателями репутации.

Можно допустить, что пользователи не будут довольствоваться такого рода параметрами в силу их недостаточной прозрачности — особенно в ситуациях, когда существует сомнение в способности и желании администрации платформы защищать фрилансеров от оппортунизма заказчика. В таком случае окажутся важны и «побочные» репутационные характеристики, несмотря на их ограниченность и издержки поиска информации. Из этого следует гипотеза H3.

H3: Фрилансеры будут с меньшей вероятностью проявлять недоверие к заказчикам с более высокими косвенными показателями репутации.

Методология сбора и обработки данных

Данные со страниц FL.ru получены в автоматическом режиме при помощи технологии парсинга — специализированной компьютерной программы, осуществляющей запросы к сайту и собирающей указанные элементы страниц в пригодную для последующего анализа таблицу. Эти веб-страницы доступны для просмотра незарегистрированными пользователями и находятся в открытом доступе, поскольку не указаны в файле fl.ru/robots.txt как запрещенные для индексации поисковыми системами. Парсинг осуществлялся одним потоком, исключая чрезмерную нагрузку на сервер сайта. Таким образом выполнены существующие требования и рекомендации по автоматизированному сбору информации с интернет-страниц в исследовательских целях [Munzert et al., 2015].

На сайте FL.ru наблюдается значительная ротация пользователей, однако почти четверть заказчиков разместили на площадке более одного конкурса, что ведет к зависимости наблюдений и смещению оценок модели. Поэтому для анализа использовалось по одному конкурсу от каждого заказчика с наиболее поздней датой публикации.

Для повышения точности автоматического выявления выражений недоверия для анализа были отобраны только конкурсы из смежных категорий «дизайн и арт», «анимация и флеш» и «полиграфия», участие в которых предполагает приложение графического файла в том или ином формате. Такое решение позволило существенно увеличить точность определения выражений недоверия, поскольку в конкурсах, связанных с написанием текстов, встречается повышенное количество ложноположительных классификаций.

Всего в использованной для моделирования таблице оказалось более 7000 конкурсов, размещенных с 2010 по 2020 г., в которых поучаствовали почти 40 000 фрилансеров, оставившие почти полмиллиона сообщений.

Проявления недоверия в сообщениях фрилансеров

Ключевым элементом методологии является автоматическая классификация всего массива сообщений, оставленных в конкурсе. Этому предшествовал этап, где была

вручную классифицирована выборка из 1500 сообщений фрилансеров. Приведем краткий анализ сообщений, содержащих выражения недоверия. Обратим особое внимание на то, какие опасения высказываются и какие характеристики конкурса и заказчика указываются фрилансерами в качестве признаков неблагонадежности.

Основным выражением оппортунизма заказчиков фрилансеры на сайте FL.ru видят отсутствие выбранных победителей в конкурсах: на это однозначно указывает большинство выражающих недоверие сообщений. Фрилансеры ожидают определения победителя, хотя, с точки зрения администрации, заказчик может этого и не сделать под предлогом отсутствия подходящих работ. Разумеется, в этом случае заказчик не должен использовать конкурсные работы, однако контроль этого правила трудноосуществим, а санкции за его нарушение малоэффективны. В результате у фрилансеров возникают подозрения, что многие заказчики изначально не планируют выбирать победителя.

Всё это очень похоже на очередной сбор идей с последующим безмолвным исчезновением в закате.

Отсутствие победителя в прошедших конкурсах заказчика легко обнаруживается фрилансерами и — при отсутствии убедительных объяснений — ведет к отказу от участия в последующих конкурсах:

Посмотрел я его подноготную, человек просто не платит по конкурсам своим, я пас.

Как следствие, такой шаг плохо подходит для оппортунистически настроенных заказчиков, нацеленных на многократное открытие конкурсов. Некоторые заказчики применяют в этом случае открытие одноразовых аккаунтов, что также имеет издержки, поскольку фрилансеры подозрительно относятся к новичкам:

Слишком много раз, уж извините, мы обжигались, особенно на тех, кто зарегистрирован меньше месяца.

Судя по комментариям фрилансеров, заказчики научились обходить эти проблемы при помощи «карманных победителей» — фейковых фрилансерских аккаунтов, из-под которых сам заказчик или аффилированное с ним лицо выкладывает номинально подходящую работу, которая и «побеждает» в конкурсе:

Интересно, после сбора вариантов не случится ли так, что победителем окажется persona тоже меньше месяца на сайте, которая в иных конкурсах не принимала, да и не будет принимать участие. Т.е. представитель организатора конкурса.

В отсутствие четких маркеров надежности заказчика фрилансеры вынуждены полагаться на косвенные признаки. Часто обращают внимание на наличие контактных данных:

Оставьте для гарантии в теле конкурса пожалуйста телефон и мейл хотя бы.

В связке с наличием контактов компании, иногда упоминается корректность технического задания и оформления конкурса:

Пессимистичный [расклад] — кидалово. ТЗ как такового нет, больше похоже на рекламный текст, составленный за 5 минут, что уже наводит на определённые мысли.

При этом фрилансеры сами часто указывают на ненадежность контактных данных и корректной постановки задачи в качестве критерия благонадежности заказчика:

Поверьте, даже самые подробные, по пунктам расписанные формулировки, с указанием обратного адреса и телефона, могут оказаться запланированным кидаловом. Так что качество техзадания и внятность условий сотрудничества мало связаны с истинными намерениями заказчиков.

В такой ситуации дополнительным признаком возможного обмана для фрилансеров становится качество представленности компании-заказчика на корпоративном сайте и в социальных сетях:

Истёк срок регистрации домена. Последняя запись на стене Вконтакте датируется 22 дек 2019.

Встречаются и упоминания об отсутствии или наличии отрицательных отзывов о заказчике. Однако отрицательные отзывы на сайте можно получить только после состоявшейся сделки, поэтому они не фиксируют наиболее жесткую форму оппортунизма в конкурсах — отказ от выбора победителя. Тем не менее отзывы помогают оценить вероятность нарушений заказчиком других договоренностей: это, например, изменение условий работы, требование доработок и частичная выплата гонорара, с которыми тоже приходится сталкиваться фрилансерам [Shevchuk, Strebkov, 2018].

Приведенные выше характеристики заказчиков и конкурсов, на которые указывают проявляющие недоверие фрилансеры, можно отнести к пассивным маркерам, которые создаются до открытия конкурса. По всей видимости, заслуживающий доверия заказчик должен быть зарегистрирован на площадке за некоторое время до открытия конкурса, иметь опыт прошедших конкурсов с определенным победителем и открыто представлять известную компанию. Менее однозначными ориентирами для фрилансеров могут служить четко сформулированное техническое задание и отсутствие отрицательных отзывов. В конкурсах таких заказчиков фрилансеры сразу начинают предлагать конкурсные работы или задавать вопросы по существу поставленной задачи. В противном случае в самом начале конкурса может появиться сообщение, выражающее недоверие к заказчику, и активная работа начнется лишь после того, как заказчик тем или иным образом подтвердит свою благонамеренность. Здесь мы говорим об активных средствах установления доверия.

Фрилансеры нередко начинают взаимодействие с заказчиком с вопроса о его возможных действиях в спорных ситуациях:

Кстати, что будет, если ничего из предложенного вас не устроит?

Часто уточняют причины подозрительных признаков конкурса или заказчика:

А что с прошлым конкурсом?

Конечно, фрилансеры, как правило, не могут проверить достоверность полученного ответа. Однако само его наличие и проявленное отношение служат для многих основанием для окончательного решения, стоит ли доверять организатору данного конкурса:

В общем, господа, фрилансеры, полагаю, данный ответ автора сего аттракциона всем показал, что нужно делать. Лично я в этом фарсе принимать участие отказываюсь. Не желаю тратить время на хама, для начала. Но остальные, кто хочет, дерзайте! Всем удачи)).

Заказчик обладает правом блокировать любого участника своего конкурса. Часто такая санкция применяется к фрилансерам, выразившим недоверие к заказчику. Однако сам факт блокировки может служить дополнительным основанием для сомнения:

Забанили [...], который всегда пишет про резервирование суммы, чтобы не было очередного кидалова. Скорее всего этот конкурс — очередной сбор бесплатных вариантов. Будьте осторожны, и меня тоже забанят.

Блокировка фрилансера в конкурсе сопровождается штрафом к его рейтингу, который является не только выражением опыта, но и определяет ранжирование в ленте исполнителей по специальности. Возможно, по этой причине в конкурсах чаще выражают недоверие самые опытные фрилансеры. Так, на долю первого 1 % фрилансеров по рейтингу приходится 24 % всех сообщений с выражением недоверия. Сообщения с выражением недоверия составляют 4 % от всех сообщений высокорейтинговых фрилансеров (менее 1 % от всех сообщений остальных фрилансеров). Таким образом, наиболее опытные и авторитетные фрилансеры выражают свое недоверие к заказчику — часто в категоричной форме («гарантий оплаты 0»), а их коллеги принимают решение об участии, основываясь на мнении более опытного коллеги и на реакции заказчика. Судя по некоторым сообщениям, такой порядок взаимодействия стал нормативным и ожидаемым:

Заку всего месяц, а все сразу согласны участвовать. Я не понял, а где эти маститые старожилы, которые сперва много вопросов задавали про гарантии оплаты.

Иногда инициативы уважаемых в сообществе фрилансеров идут еще дальше, и они предлагают заказчикам без репутации депонировать у них сумму вознаграждения в конкурсе для компенсации недостающего доверия:

Дмитрий, предлагаю зарезервировать сумму призовых, чтобы участники конкурса были уверены в гарантии оплаты.

Такой механизм является субститутотом «безопасной сделки» от администрации площадки, не допускающим отказа от выбора победителя. Однако данные инициативы встречают противодействие отдельных фрилансеров, ставящих под сомнение легитимность подобных операций:

Дело в том, что <...> самовольно взял на себя функции гаранта оплаты конкурсов, вводя заказчиков в заблуждение, так как он не состоит в команде сайта, и все его гарантии не стоят ничего.

Особо отметим, что все активные средства установления благонадежности заказчика сопряжены с издержками как для фрилансеров, вынужденных прилагать дополнительные усилия, так и для заказчиков, поскольку вызывающий сомнения конкурс может «утонуть» в ленте до того, как удастся установить доверительные отношения с потенциальными участниками. В результате заказчик не получит достаточного количества качественных конкурсных работ. По этой причине особенно важными представляются эффекты «пассивных» маркеров доверия к конкурсу, и именно на них сфокусировано настоящее исследование.

Выражение недоверия к заказчику зачастую сопровождается претензиями к администрации сайта, которая не может или не хочет выстроить систему взаимодействия, гарантирующую безопасность участников конкурсов:

Отсутствие механизма малейших гарантий в здешних конкурсах (это не к вам, а к администрации), не способствуют ожиданиям.

Отметим, что отсутствие гарантий выплаты гонорара победителю вынуждает многих профессионалов отказываться от участия в конкурсах. В то же время начинающие фрилансеры часто указывают в комментариях, что не слишком рассчитывают на заработок, а участвуют из интереса или для получения опыта и создания портфолио. Некоторым успокоением служит и то, что в конкурсе выкладываются работы и заготовки работ в форматах, позволяющих оценить идею и уровень мастерства, но непригодных для непосредственного использования. Однако даже в этом случае у заказчика сохраняется мотивация для недобросовестного поведения, поскольку доделать существующую работу дешевле, чем оплатить создание логотипа или другого визуального продукта с нуля.

Автоматизированная классификация сообщений

В ходе анализа выполнялась бинарная классификация сообщений — деление на содержащие и не содержащие выражение недоверия в той или иной форме. Обучив на выборке из 1500 сообщений классификационный алгоритм (supervised machine learning), мы выявили сообщения недоверия в общей базе всех конкурсных форумов. В качестве признаков использовались предварительно лемматизированные (приведенные в стандартную форму) отдельные слова (монограммы)

и словосочетания (биграммы), а также интонационные, лексические и контекстуальные признаки сообщений². На учебной выборке алгоритм определяет, какие слова, биграммы и параметры отличают сообщения, содержащие выражения недоверия, и классифицирует основной массив сообщений, полагаясь на выявленные закономерности. Например, для таких сообщений оказалась отличительной высокая вероятность встречи слов «победитель», «оплата», «кидалово» и биграммы «гарантия оплаты»; большая доля глаголов и местоимений во втором и третьем лице; низкая вероятность наличия в сообщении адреса электронной почты и приложенного файла.

Перед тем как построить финальную модель, были опробованы несколько вариантов предобработки и алгоритмов в разных сочетаниях. В качестве показателя встречаемости терминов использовались (1) частота термина в сообщении, (2) факт встречи термина в сообщении и (3) показатель TF-IDF, учитывающий частоту встречаемости термина как в одном сообщении, так и между всеми сообщениями в корпусе. Были применены методы логистической регрессии, опорных векторов и случайного леса. При проверке результатов моделирования на 10-кратной перекрестной валидации с тремя повторениями (для выбора между моделями) и на тестовой выборке наилучший результат показал алгоритм случайного леса [Breiman, 2001], обученный на частотах терминов (точность 0,85 на тестовой выборке). Результаты именно этого классификатора использованы в качестве зависимой переменной.

Описанный подход к работе с текстами лишь недавно начал применяться в социальных науках, но существующие примеры уже убедительно демонстрируют его потенциал (см., например, [Molina, Garip, 2019]).

В результате для каждого сообщения был получен новый признак, принимающий значение 1, если в нем фрилансеры выражали недоверие к заказчику. Если хотя бы одно сообщение в конкурсе было классифицировано положительно, то мы считаем, что в конкурсе имело место проявление недоверия ($N = 1243$, 18% конкурсов). В моделях этот признак используется в качестве зависимой переменной, а предикторами выступают параметры заказчика и конкурса.

Регрессионный анализ

Для моделирования использовалась бинарная логистическая регрессия. Положительный коэффициент здесь отражает повышение шансов на то, что в конкурсе встретится сообщение с выражением недоверия к заказчику на платформе. Представим входящие в модель переменные, используемые для проверки выдвинутых гипотез и контроля.

Из всех конкурсов 16% проходили с безопасной сделкой, то есть в них заказчик депонировал сумму вознаграждения у администрации сайта. Уровень вознаграждения (в среднем 17500 рублей) используется в качестве контрольной

² Так, например, фиксировались доли от всех знаков, приходящихся на вопросительные знаки, заглавные и латинские буквы; количество слов в сообщении и соотношение частей речи; доли положительно и отрицательно окрашенных слов; доли глаголов и местоимений в первом, втором и третьем лицах; наличие приложенного файла в сообщении; уровень сообщения (является оно самостоятельным или выступает в качестве комментария к другому сообщению); наличие ссылок на другие конкурсы и т. д.

переменной, поскольку конкурсы с большим вознаграждением, как правило, требуют больших трудозатрат — и, соответственно, риски фрилансеров возрастают.

Репутационная система биржи удалённой работы включает в себя показатели рейтинга, а также количество положительных и отрицательных отзывов. На момент сбора данных 5 % заказчиков имели хотя бы один отрицательный отзыв и более половины — хотя бы один положительный³. В связи с большим количеством нулевых значений переменные отрицательных и положительных отзывов бинаризованы (есть ли хотя бы один отзыв).

Опыт заказчика на сайте определяется через наличие хотя бы одного предшествующего конкурса — с определенным победителем (12 %) и без победителя (7 %), а также через подсчет времени, прошедшего с регистрации на сайте до начала конкурса (36 % заказчиков имели стаж меньше месяца к моменту начала конкурса).

Разведочный анализ показал, что сообщения с недоверием неравномерно распределяются на протяжении 10 лет — от 13 % конкурсов в 2011 г. к 22 % в 2019 г. Для контроля временных эффектов в модель добавлена информация о годе проведения конкурса в виде дамми-переменных. Также контролируется количество знаков в сообщениях всех фрилансеров в конкурсе (в среднем 2900 знаков), поскольку оно сильно связано с вероятностью ложноположительной классификации. Эта переменная, рейтинг и сумма вознаграждения включены в регрессионную модель в логарифмированной форме. Результаты регрессионного анализа представлены в таблице 1.

Таблица 1. **Факторы недоверия заказчикам в ходе конкурсов на бирже удалённой работы (результаты логистической регрессии)**

Переменная	B (коэффициент регрессии)	SE (Стандартная ошибка)
Наличие безопасной сделки	0,15	0,11
Рейтинг заказчика (ln)	-0,04	0,05
Кол-во положительных отзывов	-0,17	0,09*
Наличие отрицательных отзывов	-0,14	0,16
Наличие конкурса с определенным победителем	-0,21	0,1*
Наличие конкурса без определенного победителя	0,35	0,11**
Стаж на сайте на момент конкурса более 30 дней	-0,09	0,08
Сумма вознаграждения (ln)	0,23	0,04***
Количество знаков в сообщениях фрилансеров (ln)	0,74	0,03***

Примечание. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$. $N = 7058$, $\text{pseudo-R}^2 = 0,18$.

Константа модели рассчитана, но в таблице не показана.

³ Информация о рейтинге и отзывах действительна только на момент снятия данных и могла вырасти с момента начала конкурса. Чтобы уменьшить возможное искажение, для анализа использовался только последний из открытых пользователем конкурсов. Также было проведено моделирование на сокращенной выборке из конкурсов, заказчик которых не появлялся на сайте после окончания конкурса ($N = 2000$). Полученные результаты согласуются с моделью, построенной на большой выборке.

В таблице не представлено 10 присутствующих в модели дамми-переменных, отражающих год проведения конкурса. Уровень недоверия статистически значимо превышает уровень референтного (2010) года в 9 из 10 последующих лет.

Результаты регрессии согласуются со многими выводами из качественного анализа сообщений фрилансеров. Так, вопреки первой гипотезе использование безопасной сделки не повышает доверие к заказчику. Вторая гипотеза подтвердилась лишь частично: доверию к организатору конкурса способствует лишь один элемент репутационной системы — наличие положительного отзыва; Наличие отрицательных отзывов и рейтинг оказались не связаны с зависимой переменной. В то же время подтвердилась третья гипотеза: «побочные» элементы репутации, которые не отражают весь спектр активности заказчика на сайте и требуют дополнительных изысканий со стороны фрилансеров, положительно влияют на доверие к заказчику. Фрилансеры больше доверяют заказчикам, имеющим опыт проведения конкурсов с определенным победителем, и чаще выражают недоверие к заказчикам с конкурсами, в которых победитель не был выбран.

Заключение

Конкурс на бирже удаленной работы является механизмом рыночного взаимодействия, в котором все риски приходятся на фрилансеров. Ситуация усугубляется и тем, что естественные для реального мира механизмы защиты от оппортунизма здесь не действуют. Сталкиваясь с заказчиком на бирже удаленной работы, фрилансер зачастую достоверно не знает ни о том, работает он с частным предпринимателем или менеджером компании, ни о том, что это за компания. Даже если заказчик предоставляет информацию о своей идентичности, какие бы то ни было гарантии ее подлинности отсутствуют. Все взаимодействия происходят вне контекста общей сети деловых связей или права (официальных договоров), что радикально повышает вероятность оппортунистического поведения.

Для эффективной работы такой системы рыночного взаимодействия необходимо внедрять и поддерживать альтернативные механизмы организации доверия. В противном случае фрилансеры вынуждены нести чрезмерные риски, что в долгосрочной перспективе может повлечь сокращение предложения на платформе и депрофессионализацию участвующих в конкурсах фрилансеров. Проведённый анализ позволяет утверждать, что администрация сайта не воспринимается фрилансерами как союзник в борьбе с оппортунистическим поведением организаторов конкурсов. Предлагаемый платформой сервис безопасной сделки позволяет заказчикам уклоняться от выбора победителя конкурса, что однозначно воспринимается фрилансерами как нарушение обязательств. В такой ситуации становится понятным ограниченное использование репутационной системы сайта в качестве критерия благонадежности заказчика. Вместо этого фрилансеры предпочитают ориентироваться на простые и понятные следы прошлого поведения заказчика на платформе, несмотря на ограниченность и неудобство поиска подобной информации. Такая ситуация представляется особенно невыгодной для новых заказчиков, которым труднее обеспечить доверие со стороны фрилансеров при открытии первого конкурса.

Дефицит маркеров благонадежности заказчика вынуждает их задействовать «активные» способы организации доверия, которые происходят после открытия

конкурса. Мы видим, что фрилансеры задают вопросы, направленные на выявление благонадежности заказчика, и принимают решение об участии в конкурсе, имея в виду полученные ответы. Такая ситуация имеет серьезные издержки как для фрилансеров, так и для заказчиков, препятствуя эффективному функционированию бирж удаленной работы. Проведенный анализ подсказывает пути к повышению уровня доверия. Во-первых, возможно добавление полей данных в профиль пользователя, в особенности — поля для информации об аффилиации заказчика с конкретной компанией (возможно, в закрытом режиме). Во-вторых, администрация платформы могла бы верифицировать предоставленную заказчиками информацию. В-третьих, возможно модерирование конкурсов и принуждение заказчиков к выплате гонорара победителю при наличии работ надлежащего качества. В результате повысится заинтересованность фрилансеров в конкурсах, усилится конкуренция и улучшится качество работ, что в итоге увеличит привлекательность биржи для заказчиков.

Список литературы (References)

Болтански Л., Кьяпелло Э. Новый дух капитализма. М.: Новое литературное обозрение, 2011.

Boltanski L., Kipello E. (2011) *The New Spirit of Capitalism*. Moscow: New Literary Observer. (In Russ.)

Стребков Д., Шевчук А., Лукина А., Мелианова Е., Тюлюпо А. Социальные факторы выбора контрагентов на бирже удаленной работы: исследование конкурсов с помощью «больших данных» // Экономическая социология. 2019. Т. 20. № 3. С. 25—65. <https://www.doi.org/10.17323/1726-3247-2019-3-25-65>.

Strebkov D., Shevchuk A., Lukina A., Melianova E., Tyulyupo A. (2019) Social Factors of Contractor Selection on Freelance Online Marketplace: Study of Contests Using «Big Data». *Journal of Economic Sociology*. Vol. 20. No 3. P. 25—65. <https://www.doi.org/10.17323/1726-3247-2019-3-25-65>. (In Russ.)

Стребков Д. О., Шевчук А. В. Оппортунизм и доверие на рынках удаленной работы // Рынки удаленной работы: социальные сети и институты. Сер. «Аналитика ЛЭСИ». Вып. 10. М.: НИУ ВШЭ, 2012. С. 76—93.

Strebkov D., Shevchuk A. (2012) Opportunism and Trust in Remote Work Markets. *Remote Work Markets: Social Networks and Institutions. Ser. LSES analytics*. Issue 10. Moscow: HSE. P. 76—93. (In Russ.)

Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. М.: АСТ, 2008. Fukuyama F. (2008) *Trust. The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. Moscow: AST. (In Russ.)

Шевчук А. От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровой экономике // Социология власти. 2020. Т. 32. № 1. С. 30—54.

Shevchuk V. (2020) From Factory to Platform: Autonomy and Control in the Digital Economy. *Sociology of Power*. Vol. 32. No. 1. P. 30—54. <https://www.doi.org/10.22394/2074-0492-2020-1-30-54>. (In Russ.)

- Штомпка П. Доверие — основа общества. М.: Логос, 2012.
Sztompka P. (2012) Trust is the Foundation of Society. Moscow: Logos. (In Russ.)
- Benson A., Sojourner A., Umyarov A. (2019) Can Reputation Discipline the Gig Economy? Experimental Evidence from an Online Labor Market. *Management Science*. Vol. 66. No. 5. P. 1802—1825. <https://www.doi.org/10.1287/mnsc.2019.3303>.
- Bradach J. L., Eccles R. G. (1989) Price, Authority, and Trust: From Ideal Types to Plural Forms. *Annual Review of Sociology*. Vol. 15. No. 1. P. 97—118.
- Breiman L. (2001) Random Forest. *Machine Learning*. Vol. 45. No. 1. P. 5—32. <https://www.doi.org/10.1023/A:1010933404324>.
- Dellarocas C. (2003) The Digitization of Word of Mouth: Promise and Challenges of Online Feedback Mechanisms. *Management Science*. Vol. 49. No. 10. P. 1407—1424. <https://www.doi.org/10.1287/mnsc.49.10.1407.17308>.
- Farell D., Greig F. (2016) The Online Platform Economy: Has Growth Peaked? JPMorgan Chase & Co Institute. URL: <https://www.jpmorganchase.com/institute/research/labor-markets/jpmc-institute-online-platform-econ-brief> (accessed 28.06.2021).
- Galperin H., Greppi C. (2019) Geographic Discrimination in the Gig Economy. In: Mark Graham (ed.) *Digital Economies at Global Margins*. Cambridge, MA: The MIT Press. P. 295—318.
- Gandini A. (2016) *The Reputation Economy: Understanding Knowledge Work in Digital Society*. London: Palgrave Macmillan.
- Jackson E., Looney A., Ramnath Sh. (2017) *The Rise of Alternative Work Arrangements: Evidence and Implications for Tax Filing and Benefit Coverage*. Office of Tax Analysis. Working Paper 114. The Department of the Treasury.
- Jøsang A., Ismail R., Boyd C. (2007) A Survey of Trust and Reputation Systems for Online Service Provision. *Decision Support Systems*. Vol. 43. No. 2. P. 618—644. <https://www.doi.org/10.1016/j.dss.2005.05.019>.
- Latusek D., Gerbasi A. (2010) *Trust and Technology in a Ubiquitous Modern Environment: Theoretical and Methodological Perspectives*. IGI Global. <https://www.doi.org/10.4018/978-1-61520-901-9>
- Luca M. (2017) Designing Online Marketplaces: Trust and Reputation Mechanisms. *Innovation Policy and the Economy*. Vol. 17. P. 77—93. <https://www.doi.org/10.1086/688845>.
- Luhmann N. (1979) *Trust and Power*. Chichester: Wiley.
- Molina M., Garip F. (2019) Machine Learning for Sociology. *Annual Review of Sociology*. Vol. 45. P. 27—45. <https://www.doi.org/10.1146/annurev-soc-073117-041106>.
- Munzert S., Ruoba Ch., Meissner P., Nyhuis D. (2015) *Automated Data Collection with R: A Practical Guide to Web Scraping and Text Mining*. Chichester: Wiley.

Salo J., Karjaluoto H. (2007) A conceptual model of trust in the online environment. *Online Information Review*. Vol. 31. No. 5. P. 604—621. <https://www.doi.org/10.1108/14684520710832324>.

Shevchuk A., Strebkov D. (2018) Safeguards against Opportunism in Freelance Contracting on the Internet: Safeguards against Opportunism in Freelance Contracting on the Internet. *British Journal of Industrial Relations*. Vol. 56. No. 2. P. 342—369. <https://www.doi.org/10.1111/bjir.12283>.

Snir E. M., Hitt L. M. (2003) Costly Bidding in Online Markets for IT Services. *Management Science*. Vol. 49. No. 11. P. 1504—1520. <https://www.doi.org/10.1287/mnsc.49.11.1504.20587>.

Williamson O. E. (1993) Calculativeness, Trust, and Economic Organization. *The Journal of Law and Economics*. Vol. 36. No. 1, Part 2. P. 453—486. <https://www.doi.org/10.1086/467284>.

DOI: [10.14515/monitoring.2021.3.1934](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1934)



А. В. Шевчук, Д. А. Чижова, Д. Е. Демина, В. А. Чугункова

ТРУД ВОДИТЕЛЕЙ ТАКСИ В УСЛОВИЯХ АЛГОРИТМИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

Правильная ссылка на статью:

Шевчук А. В., Чижова Д. А., Демина Д. Е., Чугункова В. А. Труд водителей такси в условиях алгоритмического управления // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 356—381. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1934>.

For citation:

Shevchuk A. V., Chizhova D. A., Demina D. E., Chugunkova V. A. (2021) The Work of Taxi Drivers Under Algorithmic Control. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 356–381. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1934>. (In Russ.)

ТРУД ВОДИТЕЛЕЙ ТАКСИ В УСЛОВИЯХ АЛГОРИТМИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

THE WORK OF TAXI DRIVERS UNDER ALGORITHMIC CONTROL

ШЕВЧУК Андрей Вячеславович — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической социологии, старший научный сотрудник Лаборатории экономико-социологических исследований (ЛЭСИ), Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: shevchuk@hse.ru
<http://orcid.org/0000-0001-6287-4617>

*Andrey V. SHEVCHUK*¹ — Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Department of Economic Sociology; Senior Researcher, Laboratory for Studies in Economic Sociology
E-MAIL: shevchuk@hse.ru
<http://orcid.org/0000-0001-6287-4617>

ЧИЖОВА Дарья Александровна — студентка 4 курса, образовательная программа «Социология», Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: ddchizhova@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-9481-3114>

*Daria A. CHIZHOVA*¹ — Bachelor student, Programme “Sociology”
E-MAIL: ddchizhova@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-9481-3114>

ДЕМИНА Дарья Евгеньевна — студентка 4 курса, образовательная программа «Социология», Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: demina19.d@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-4878-1822>

*Daria E. DEMINA*¹ — Bachelor student, Programme “Sociology”
E-MAIL: demina19.d@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-4878-1822>

ЧУГУНКОВА Виктория Александровна — студентка 4 курса, образовательная программа «Социология», Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: chugunkovava@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0003-4527-4876>

*Viktorija A. CHUGUNKOVA*¹ — Bachelor student, Programme “Sociology”
E-MAIL: chugunkovava@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0003-4527-4876>

Аннотация. Исследование посвящено новому типу технологического контроля — алгоритмическому управлению, широко используемому в рамках децентрализованных организационных структур (цифровых платформ), наце-

Abstract. The study focuses on a new type of technological control, i. e., algorithmic control, widely used in decentralized organizational structures (digital platforms) aimed at meeting mass demand. On the example of the taxi sector,

ленных на удовлетворение массового спроса. На примере сектора таксомоторных перевозок раскрываются механизмы алгоритмического управления, проблематизируются его характер и влияние на трудовую жизнь и благополучие платформенных работников. Эмпирическую базу исследования составляют 26 полуструктурированных интервью с водителями такси, работающими в Москве через компании-агрегаторы. В работе выделены две формы алгоритмического управления: директивная и манипуляционная. Хотя во многих ключевых аспектах алгоритмическое управление имеет жесткий принудительный характер (распределение заказов, определение цены, электронный мониторинг, деактивация), в целом оно скорее нацелено не на тотальное программирование человеческого поведения, а на создание открытой динамичной системы стимулов и санкций, дополненных элементами геймификации.

Согласно результатам исследования, водители ценят многие возможности, которые предоставляет платформенная занятость: простой доступ к работе, отсутствие формальной иерархии, гибкость в управлении трудовыми усилиями, временем, финансами. Это позволяет настраивать работу под себя, ориентируясь на индивидуальные предпочтения и жизненные обстоятельства, поддерживая гетерогенный состав платформенных работников с разнообразным социальным бэкграундом, мотивациями и трудовыми практиками. Нетипичный характер занятости, сложное и непрозрачное действие алгоритмов порождают неопределенность относительно собственного трудового статуса и «правил игры»,

the author reveals algorithmic management mechanisms and problematizes its nature and impact on the work and well-being of platform workers. The empirical base of the study consists of 26 semi-structured interviews with drivers working in Moscow through taxi aggregators. The study identifies two forms of algorithmic control, directive and manipulative. Although in many key aspects algorithmic control has a rigid coercive nature (distribution of orders, price determination, electronic monitoring, deactivation), in general it is more likely aimed not at the total programming of human behavior, but at creating an open dynamic system of incentives and sanctions, supplemented by elements of gamification.

According to the research results, drivers appreciate many of the opportunities offered by platform employment: easy access to work, lack of formal hierarchy, flexibility in managing labor efforts along with time and finances. This allows customizing work for oneself, focusing on individual preferences and life circumstances, supporting a heterogeneous composition of platform workers with a diverse social background, motivations, and work practices. The atypical nature of employment, the complex and opaque operation of the algorithms give rise to uncertainty about labor status of drivers and «rules of the game», and the situation of permanent assessment by clients creates psychological stress. Within the alienated technical system, drivers feel a lack of viable interpersonal contact, both professionally and emotionally.

а ситуация перманентного оценивания клиентами создает психологическое напряжение. В рамках отчужденной технической системы водители ощущают недостаток живых межличностных контактов как в профессиональном, так и в эмоциональном плане.

Ключевые слова: социология труда и занятости, рынок труда, организация труда, нестандартная занятость, платформенная занятость, уберизация, алгоритмическое управление, цифровые платформы

Благодарность. Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-011-00587.

Keywords: sociology of work and occupations, labour market, organisation of work, non-standard employment, platform work, digital platforms, algorithmic management, uberization

Acknowledgments. The study was funded by PFBR, project № 20-011-00587.

Введение

Одним из проявлений цифровизации считается поступательное внедрение алгоритмического управления, когда решения принимаются искусственным интеллектом на основе обработки больших массивов информации и исполняются в (полу)автоматическом режиме. В социальных науках развернулись широкие дискуссии о сущности и последствиях алгоритмического управления [Aneesh, 2009; Katzenbach, Ulbricht, 2019], которое не только широко применяется в традиционных организациях [Ajunwa, Greene, 2019; Delfanti, 2021], но и порождает сложные децентрализованные структуры, организующие труд множества людей на основе цифровых платформ [Vallas, Schor, 2020; Stark, Pais, 2020; Шевчук, 2020]. Пионером в этом процессе выступила компания Uber, которая не только радикальным образом трансформировала таксомоторные перевозки, но и стала примером новой бизнес-модели для других секторов. Так называемый процесс «уберизации» оказывает существенное влияние на условия труда и занятости миллионов работников по всему миру, что требует его глубокого изучения [Rosenblat, Stark, 2016].

По экспертным оценкам, общая численность работников такси в России составляет около семисот тысяч человек, из них почти четверть находится в Москве. Доля рынка такси в нашей стране, занимаемая цифровыми агрегаторами, увеличивается с каждым годом¹. В данной работе представлены результаты пилотного исследования водителей, работающих через цифровые платформы (агрегаторы)

¹ Например, с 32,8% в 2017 г. до 60% в 2019 г. Подробнее см.: Анализ рынка такси в России в 2016—2020 гг., оценка влияния коронавируса и прогноз на 2021—2025 гг. // BisnesStat. URL: https://businesstat.ru/images/demo/taxi_russia_demo_businesstat.pdf (дата обращения: 07.06.2021).

в Москве. С помощью интервью с водителями такси мы попытались глубже понять механизмы алгоритмического управления, их влияние на трудовые практики и субъективное благополучие водителей.

Что такое алгоритмическое управление?

В цифровую эпоху все более очевидной становится важная роль информационно-коммуникационных технологий в управлении, организации и координации человеческих действий. Традиционные экономосоциологические категории рынка, бюрократии и сетей не ухватывают специфики нарождающихся организационных форм, характер и процессы социальных взаимодействий которых задаются алгоритмически и воплощаются в компьютерном коде. Новая модель регуляции социального поведения концептуализируется в терминах «алгоритмического управления» (algorithmic governance, algorithmic management), или «алгократии» (algocracy). В данной работе мы сосредоточимся на рассмотрении алгоритмического управления прежде всего применительно к организации труда, хотя эта проблематика разрабатывается в рамках практически всех социальных наук [Katzenbach, Ulbricht, 2019].

Социолог А. Аниш, автор концепции алгократии, выделяет две ее характерные черты: первая связана с виртуализацией организационного пространства и его потенциальным расширением (вплоть до глобального) благодаря отсутствию необходимости в контактах лицом к лицу, а вторая заключается в компьютерном программировании — проектировании и структурировании самого рабочего процесса, изначально задающем пространство возможных действий [Aneesh, 2009: 354]. Хорошей иллюстрацией принципов алгоритмического управления выступают разного рода программные интерфейсы, когда пользователь может выбирать только из имеющегося набора опций, вводить данные строго определенного формата (например, числовые, а не буквенные) или совершать действия в строго определенное время.

С одной стороны, алгоритмическое управление позволяет принимать более информированные, эффективные решения и автоматизировать координацию, с другой — порождает новые способы контроля над трудом, имеющие определенные социальные последствия. Алгоритмическое управление отличается от идеально-типических принципов бюрократического и нормативного контроля, широко использующихся в организациях. Бюрократический контроль основан на организационной иерархии и легальных властных полномочиях менеджмента. Нормативный контроль, воплощающийся в корпоративной культуре, осуществляется как со стороны менеджмента (пытающегося завоевать сердца и чувства работников), так и со стороны коллег (поддерживающих профессиональную идентичность).

Алгоритмическое управление выступает новой формой технологического контроля, когда трудовые операции, встроенные в функционирование технических систем, направляются и обуславливаются ими без активного участия человека [Kellogg, Valentine, Christin, 2020]. Однако если в индустриальную эпоху технологический контроль базировался прежде всего на функционировании производственных механизмов (например, конвейер), то в основе алгоритмического управления лежат

огромные массивы информации (большие данные) о действиях людей, функционировании технических систем и др. [Срничек, 2019; Zuboff, 2015]. Основными этапами алгоритмического управления оказываются компьютеризированные процедуры сбора больших данных, принятие решений на основе их анализа (в том числе с участием самообучающихся алгоритмов) и последующая автоматическая имплементация этих решений. Расширение алгоритмического контроля ведет к общей дегуманизации управления: высвобождению менеджеров, исключению социальных отношений, легитимации управленческих решений через апелляцию к беспристрастности технических систем и др. Все эти факторы вызывают искушение трактовать алгоритмическую систему управления как «цифровой деспотизм» или своего рода «цифровую клетку» (digital cage), основанную на жестких формах принуждения и тотальном контроле. Подобный вариант директивного алгоритмического управления реализован, к примеру, в колл-центрах и логистических подразделениях компании Amazon [Ajunwa, Greene, 2019; Bain, Taylor, 2000; Delfanti, 2021]. Однако в децентрализованных структурах, таких как цифровые трудовые платформы, алгоритмическое управление может принимать и другие формы.

Организация труда посредством цифровых платформ

Цифровые платформы представляют собой принципиальную организационную инновацию, несущую в себе потенциал радикальной трансформации экономики и рынка труда [Срничек, 2019; Kenney, Zysman, 2016]. Так называемые трудовые платформы (digital labour platforms) оказались в центре научных и общественных дискуссий с конца 2000-х годов, когда благодаря широкому распространению смартфонов с возможностями точного геопозиционирования стали стремительно развиваться цифровые сервисы заказа такси и доставки еды. К тому времени на основе цифровых платформ уже целое десятилетие функционировали глобальные рынки удаленной работы. Цифровые платформы способствовали широкому распространению разовой работы (gig work), работы по требованию (on-demand work) и по вызову (on-call work), заставив задуматься о траекториях эволюции занятости и трудовых отношений [Huws, Spencer, Syrdal, 2018]. Алгоритмическое управление выступает важной категорией в теоретическом осмыслении трудовых платформ [Stark, Pais, 2020; Vallas, Schor, 2020], в том числе одним из критериев их типологизации [Шевчук, 2020].

Трудовые платформы совершенно не похожи на традиционные организации. В них отсутствует управленческая иерархия и отношения соподчиненности, работники выступают в роли индивидуальных формально независимых производителей. Количественный состав рабочей силы четко не определен, ее границы размыты, трудящиеся рассредоточены в пространстве и времени и функционируют поодиночке. Сам труд имеет прерывистый, дискретный характер, распадаясь на отдельные эпизоды. Работники социально изолированы друг от друга, не имеют каналов горизонтальной коммуникации, не связаны узами общей корпоративной культуры.

Однако платформы в сфере таксомоторных перевозок представляют яркий пример того, как с помощью алгоритмического управления удается организовать труд большого количества работников с целью бесперебойного удовлетворения массового спроса. Не являясь формально сотрудниками организации, водители

де-факто предоставляют услугу от имени платформы (что, например, выражается в брендировании автомобилей). Она подбирает исполнителя, назначает цену и гарантирует качество. В итоге подобные платформы трудно признать простыми посредниками на рынке труда, какими они стремятся казаться.

Н. Срничек называет эту модель «гипераутсорсингом», когда за штат выводится практически вся рабочая сила, а сами компании становятся «тощими», или «бережливыми» (lean platforms) [Срничек, 2019]. Например, в компании Uber работает около 22 тыс. человек, притом что платформа ежемесячно организует труд около 4 млн водителей в более чем 10 тыс. городов и 70 странах мира. Таким образом, перед нами радикальная реализация известной модели менеджмента «точно в срок» (just in time), основанной на «нулевых запасах» (в данном случае — труда). Алгоритмическое управление позволяет корпорации привлекать работника ровно в тот момент, когда он нужен, и ровно на тот срок (в том числе буквально на несколько минут), когда требуется его труд. В этом смысле цифровая платформа (как информационная система) выступает в качестве структурного элемента системы управления персоналом (внешней рабочей силой), позволяющего компании гибко (в режиме реального времени) подстраиваться под изменчивый спрос и экономить на содержании собственного штата сотрудников. В рамках данного подхода цифровые платформы, подобные Uber, могут рассматриваться как своего рода «теневые корпорации» [Шевчук, 2020].

Другая линия анализа связана с пониманием платформы как «частного регулятора» обособленных рынков труда (private regulator), который организует взаимодействия между его участниками так, чтобы извлекать из этого наибольшую выгоду [Vallas, Schor, 2020; Stark, Pais, 2020]. Платформы не полагаются на определенный круг работников, а скорее динамично вовлекают их в свою экосистему. В рамках платформенной модели трудящиеся обладают определенной автономией: иницируют участие, определяют уровень вовлеченности, решают сколько, когда и где работать. Важно и то, что они могут одновременно быть занятыми в рамках разных (в том числе конкурирующих) платформ. Однако платформы в одностороннем порядке создают и перманентно изменяют «правила игры», искусно манипулируя человеческим поведением. Если бюрократическая система управления была направлена на создание стабильности и определенности, то платформы стремятся поддерживать динамичную неопределенность. В этом понимании в рамках цифровых платформ алгоритмическое управление имеет скорее манипуляционный характер. Оно не детерминирует (программирует) поведение напрямую, а действует прежде всего через систему оценки, стимулы и санкции. В связи с этим один из исследователей цифровых платформ метко замечает, что «работники Uber де-факто находятся в условиях величайшего в истории бихевиористского эксперимента» [Muller, 2020: 189].

Изучение цифровых платформ (в том числе в секторе таксомоторных перевозок) направлено на понимание того, как в реальной жизни переплетаются различные стороны алгоритмического управления и какие последствия оно имеет для жизни работников [Lee, Kusbit, Metsky, Dabbish, 2015; Rosenblat, Stark, 2016; Hall, Krueger, 2018; Wu, Zhang, Li, Liu, 2019]. Данная работа вносит свой скромный вклад в исследование алгоритмического управления и платформенной занятости.

Методология и сбор данных

Работа выполнена в качественной методологии. С помощью полуструктурированных интервью с водителями такси мы стремились собрать разнообразную информацию об особенностях работы с агрегаторами, погрузиться в их повседневный опыт, выявить широкий спектр мнений и чувств относительно различных аспектов алгоритмического управления. Это поможет лучше понять, как функционирует система алгоритмического управления и какое влияние она оказывает на трудовые практики и жизнь водителей такси. Мы также изучили документы и информацию, размещенную на сайтах агрегаторов, и ознакомились с релевантными материалами в СМИ. В силу своего пилотного характера данное исследование ограничено рамками Москвы, где представлены ключевые компании-агрегаторы, а процесс диджитализации и платформизации сектора таксомоторных перевозок продвинулся наиболее далеко. Именно здесь целесообразно изучать характерные черты платформенной занятости и алгоритмического управления и их влияние на жизнь работников.

При сборе данных мы руководствовались логикой «максимальной вариации», которая предполагает рассмотрение разных случаев проявления одного и того же феномена [Штейнберг и др., 2009]. Ключевыми критериями отбора информантов были пол, возраст, а также компания-агрегатор, тип трудоустройства и класс обслуживания (тариф). Всего было собрано 26 полуформализованных интервью с водителями такси длительностью от 25 до 71 минуты. В том числе 21 интервью состоялось в феврале — апреле 2020 г., еще шесть — в декабре — январе 2020—2021 гг.

Мы использовали несколько способов рекрутирования информантов. Во-первых, их поиск происходил на открытых стоянках такси в Москве, где мы подходили к свободным от работы водителям и обращались с просьбой поучаствовать в исследовании. Также мы вызывали такси через приложения различных агрегаторов и предлагали водителям поговорить и ответить на наши вопросы в течение поездки либо в другое удобное для них время. Кроме этого, часть информантов была найдена через специальные группы для водителей такси (например, «Яндекс. Водитель») в социальных сетях «ВКонтакте», Facebook, Instagram. Мы обращались к участникам группы с приглашением на интервью, которое могло быть проведено как очно (в итоге таких интервью оказалось пять), так и дистанционно (22) посредством аудиозвонков через Zoom и WhatsApp. Ситуация пандемии сильно осложнила возможности личных интервью, чем обусловлена высокая доля дистанционных контактов с информантами. На интервью согласилась примерно половина водителей, к которым мы обращались. В целом большинство информантов довольно охотно шли на контакт с исследователями, активно поддерживали разговор и сообщали много информации о своей работе, хотя были и те, кто проявлял пассивность во время разговора. Вознаграждение информантам за участие в интервью не предлагалось.

Были опрошены 3 женщины и 24 мужчины в возрасте от 25 до 46 лет, которые работали через различные компании-агрегаторы («Яндекс.Такси», Uber, Gett, Wheely, «Ситимобил») и в разных тарифах («Эконом», «Комфорт», «Комфорт+», «Бизнес») ². Многие использовали одновременно несколько агрегаторов, лишь

² Сравнение различных компаний-агрегаторов между собой не входит в задачи данного исследования.

пять водителей работали эксклюзивно только с одним из них (в четырех из пяти случаев это был «Яндекс.Такси»). Стаж работы с агрегатором варьировался от трех недель до семи лет.

В данной статье мы не будем углубляться в разнообразные схемы оформления отношений, сложные правовые коллизии и дебаты о статусе водителей [Чесалина, 2019]. Независимо от формального статуса, работая через агрегатор, водители попадают под действие алгоритмического управления. Тем не менее необходимо сделать некоторые важные пояснения.

В России водители работают с агрегаторами напрямую (в качестве индивидуального предпринимателя (ИП) или самозанятого) или же через таксопарки³. При этом на одном полюсе находятся таксопарки, которые полноценно функционируют в заявленном качестве, ведут финансовый учет, осуществляют техническое обслуживание автомобилей, проводят медосмотры и др., а на другом — своего рода фиктивные таксопарки («прокладки», «подключашки»), которые просто обеспечивают водителям доступ к агрегаторам (если они не хотят или не могут оформить статус ИП или самозанятого) и сдают им в аренду автомобили. Один из наших информантов описывал это так:

Нет тут никакого таксопарка, таксопарк — это просто название. Вот вы идете, название таксопарка берете и все, забываете просто. Кладете аренду — и все, никто вас не видит, никто на вас не смотрит. (Алмазбек, 42 года, таксопарк)

По-видимому, таксопарки располагаются в пространстве между этими полюсами, в разной степени реализуюя присущие им функции. Среди наших информантов 18 подключены к агрегаторам через таксопарки, пять работают в качестве ИП, и двое — как самозанятые. В последние годы после того, как на государственном уровне был конкретизирован статус самозанятого, агрегаторы начали активно продвигать именно этот тип оформления отношений. На их официальных сайтах есть отдельные страницы, посвященные преимуществам работы в статусе самозанятого (например, упрощенное налогообложение, отсутствие комиссии таксопарку в размере 4%-6%), а также бонусам и привилегиям, которые в этом случае предлагает сам агрегатор (например, приоритет при получении заказов)⁴. Среди наших информантов 9 водителей работали на собственном автомобиле, а 17 — на арендованном. Таблица с ключевыми характеристиками каждого информанта находится в приложении. В целях соблюдения конфиденциальности мы изменили их имена.

Материалы данной статьи не отражают всех результатов исследования. Далее мы избирательно представим лишь некоторые наиболее интересные и релевантные теме сюжеты. В частности, затронем вопросы цифровизации сектора таксомоторных перевозок, доступа на рынок, распределения заказов, рабочего

³ В США такие агрегаторы как Uber и Lyft работают непосредственно с индивидами, квалифицируемыми как независимые подрядчики (independent contractors). В российских реалиях таксопарки присутствуют в схеме работы агрегаторов, по-видимому, лишь с целью юридически приемлемого оформления отношений (хотя и в этом случае существуют проблемы).

⁴ О форматах сотрудничества с «Яндекс.Такси» подробнее см. URL: <https://taxi.yandex.ru/smz/> (дата обращения: 03.06.2021).

графика, электронного контроля, оценочно-рейтинговой системы, дегуманизации управления и самоидентификации трудового статуса.

Современное такси

Информанты описывали новую реальность, в которой рынок пассажирских таксомоторных перевозок в Москве организован при помощи цифровых агрегаторов. Они довольно категорично высказывались о тотальном и необратимом характере перемен, утверждая, что «как раньше никто уже и не работает», «все пользуются современными такси» (Алмазбек, 42 года, таксопарк), «все уже привыкли через приложение такси заказывать» (Денис, 34 года, таксопарк). Информанты объясняли это, в частности, удобством и безопасностью как для пассажиров, так и для водителей. Люди больше не голосуют на улице и не садятся в незнакомые машины. В целом информанты, у которых был опыт работы в прежней системе, вспоминали о «прошлом веке» (Роман, 40 лет, таксопарк) без особого сожаления, хотя и отмечали, что была возможность выгодно договариваться о ценах на поездку и торговаться. Технологическая составляющая изменений рынка сама по себе не вызывала отторжения у информантов, критике подвергалась политика агрегаторов с низкими ценами на перевозки и высокими комиссиями для водителей. Таксисты быстро осваивают работу через приложения благодаря помощи знакомых, коллег-водителей, сотрудников таксопарков, консультаций со стороны агрегатора.

Свободный доступ

Для того чтобы начать работать через агрегатор, водителю нужно пройти несложную процедуру регистрации в приложении. Ему необходимо сделать фото документов и автомобиля (если он собирается работать на собственном автомобиле). Требования для водителей минимальны: возраст от 21 года, стаж вождения от трех лет и наличие водительского удостоверения, выданного в РФ, Беларуси, Кыргызстане, Казахстане, Абхазии или Южной Осетии⁵. Работать можно напрямую в качестве индивидуального предпринимателя или самозанятого или же через одного из многочисленных партнеров-таксопарков, где возможно взять автомобиль в аренду (автомобиль должен соответствовать определенным требованиям). Наши информанты подтверждают, что получить доступ к работе довольно легко и быстро как самостоятельно (в качестве ИП или самозанятого), так и при посредничестве таксопарков⁶. При этом они отмечают следующие отличия от традиционного трудоустройства:

...Это было необычно. Ведь есть базовый прием на работу, когда ты проходишь собеседование, потом тебе перезванивают или сразу сообщают результаты. Здесь не было какого-то отбора. Я, считай, сам принял решение устроиться к ним на работу. Сам и устроился. Я вообще не особо понимал, как такое может быть. Что тебя люди вообще

⁵ Подробнее о требованиях см.: Работа в такси с партнерами Яндекс.Про // Яндекс-Такси. URL: <https://taxi.yandex.ru/rabota/> (дата обращения: 03.06.2021).

⁶ Для получения допуска к более высокому классу обслуживания требуется сдавать тесты на знание города, делового этикета и психологическую устойчивость.

не видят, только документы твои смотрят, а ты как личность им, в принципе, и не интересен. (Слава, 45 лет, таксопарк)

Фактически агрегаторы не принимают на работу, а оперативно оформляют доступ к ней, что для водителей может оказаться очень важным:

...Это было для меня очень важно, потому что вот это мобильное приложение позволило мне буквально за несколько часов устроиться на работу. Не надо никуда приезжать, ни с кем разговаривать. Все дистанционно, это уже следующий век. Ты все отфотографировал, все они это обработали и впустили тебя. То есть ты спокойно работаешь, не надо заморачиваться и терять драгоценное время, можно идти и зарабатывать деньги. (Евгений, 30 лет, таксопарк)

Необходимость длительного обучения, строгие процедуры отбора, лицензирование деятельности, как правило, способствуют созданию гомогенных профессиональных групп. Напротив, снижение входных барьеров (как в случае с агрегаторами) допускает к работе более широкие слои и способствует размыванию профессионального состава. Несмотря на то что точный «портрет» представителя профессии возможно создать только на основе репрезентативных количественных данных, качественные данные все же позволяют сделать определенные выводы.

Среди наших информантов оказались не только профессиональные водители, для которых работа таксистом — главный источник дохода и идентификации, но и временно или частично занятые работники с разнообразным социальным бэкграундом. В этом контексте перед нами предстает довольно пестрая картина. В частности, значительная доля информантов (11 человек) имеют высшее образование (а некоторые — даже несколько). Встречаются люди, ранее трудившиеся в совершенно другой сфере: от повара-кондитера и массажиста до менеджера-маркетолога. Причины работы в такси также разнятся. Кто-то объясняет это временными обстоятельствами или сложной жизненной ситуацией и не планирует работать в такси в будущем. Некоторые подрабатывают по выходным дням и вечерами после основной работы для получения дополнительного заработка. Есть те, кто любит водить автомобиль, общаться с людьми и даже считают работу в такси «идеальной» (Анастасия, 36 лет, таксопарк). Один из информантов описывает работу как призвание: «Я с детства за рулем. У меня даже есть поговорка от дедушки, что „Господь дал тебе две руки, чтобы обеими держаться за руль“» (Сергей, 36 лет, таксопарк), другой — ведет блог о такси (Эльдар, 32 года, ИП), а еще один участник исследования признался, что он начинающий инвестор и имеет акции «Яндекса» (Аркадий, 39 лет, таксопарк). Среди информантов оказались не только москвичи, но и люди, приехавшие из регионов России и других государств (Турции, Киргизии, Беларуси, непризнанное государственное образование ЛНР).

Легкий доступ к работе входит в противоречие с традиционным пониманием профессионализма некоторых водителей, которые ссылались на необходимость профессиональных ограничений и высказывали озабоченность в связи с наплывом мигрантов в профессию:

...Не зря же у нас 90%—95% за рулем ездят иностранные партнеры из ближнего зарубежья. (Макар, 35 лет, таксопарк)

Должна быть система, как в Нью-Йорке или Париже, где лицензия выдается на человека, а не на машину. Где проверяется знание такое, как у лондонских таксистов, кэбмены эти, да, которые должны знать каждый паб. Мне вот скажи какой-нибудь торговый центр, я тебя привезу без навигатора, потому что я знаю город. (Сергей, 36 лет, таксопарк)

«Извините, но я Вас не повезу»

Работа через агрегаторы осуществляется с помощью специальных приложений для водителей, которые они устанавливают на свои устройства. Некоторые таксисты используют сразу несколько агрегаторов и гибко управляют своим «присутствием», переключаясь между ними. Распределение и получение заказов происходит при помощи алгоритмов, точное действие которых водителям неизвестно. Согласно официальному сайту «Яндекс.Такси», кроме расстояния до потенциального клиента учитывается множество факторов, влияющих на приоритет предложения заказа тому или иному работнику, включая брендирование автомобиля, прямое сотрудничество (в форме ИП или самозанятого), рейтинг, статусы в программе привилегий, следование рекомендациям по местонахождению и др.⁷ На сайте утверждается, что приоритет является «понятным и открытым: всегда можно будет посмотреть, сколько у вас баллов и что нужно сделать, чтобы получать заказы быстрее»⁸, однако из представленной информации видно, что система довольно сложна. В ходе интервью водители показали, что видят в мобильном приложении, как формируется приоритет на получение заказа, однако на опыте не всегда ощущают, что при повышении приоритета к ним приходит больше заказов. Самое общее представление о действиях алгоритмов дополняется разнообразными предположениями, домыслами и слухами:

Я пробовал и с брендом, и там, допустим, с лайтбоксом катался. И пробовал без лайтбокса, вот честно скажу — нет, не ощутил, что заказы быстрее тебе отдаются и тому подобное. Вот честно, вот не ощутил. (Роман, 40 лет, таксопарк)

Поступивший в приложение заказ водитель может только принять или отклонить, однако в последнем случае он теряет так называемые баллы активности. На принятие решения у него есть всего несколько секунд и информация о начальной точке маршрута, тогда как конечная точка и цена поездки, как правило, доступны только для водителей с высоким показателем активности и высоким статусом. Отказ от уже принятого заказа без уважительной причины ведет к потере еще большего количества баллов.

У водителей складываются различные практики работы с заказами. «Конформисты» принимают и выполняют практически все заказы вне зависимости

⁷ В Москве и области действует новый приоритет // Яндекс Про. 2020. 2 апреля. URL: <https://pro.yandex/ru-ru/moskva/news/novyi-prioritet-msk> (дата обращения: 04.06.2021).

⁸ Там же.

от информации о них. Они не хотят лишиться баллов оценочно-рейтинговой системы и/или заинтересованы в выполнении всех заказов для увеличения заработка. «Прагматики» стараются принимать стратегические решения: жертвуют баллами, но избегают невыгодных или неудобных заказов. Причинами пропуска поездки могут стать стоимость заказа, особенности маршрута, а также особые пожелания клиентов (например, сообщение о перевозке домашнего животного):

У меня, бывало, допустим, когда человек уже у меня в машине, и я понимаю, что эта сумма вообще неадекватная, она маленькая... Мне приходилось либо, сжимая зубы, везти пассажира, плюешь в спину пассажиру, «Яндекс» этот проклиная, либо говорить: «Извините, но я Вас не повезу». (Анастасия, 36 лет, таксопарк)

Агрегаторы также информируют водителей о зонах ажиотажного спроса и предлагают повышенные коэффициенты оплаты. Как сказал один из информантов, «Заказ с двойной ценой — и все водители сразу туда летят» (Валерий, 27 лет, таксопарк). Подобным образом агрегатор предлагает водителям выбраться из «глухого» района, где заказов совсем нет⁹. Помимо этих открытых механизмов вполне вероятно, что алгоритмическая система распределения заказов работает таким образом, чтобы планомерно продвигать водителей в зоны повышенного спроса, предлагая им заказы с определенным направлением. Однако существует мнение, что так как время и районы повышенного спроса также прогнозируются алгоритмически, в действительности водители могут столкнуться с дефицитом заказов [Rosenblat, Stark, 2016].

Тем не менее в поисках заказов водители ориентируются не только на приложение, но и на собственный опыт и знание «горячих точек» (аэропорты, рестораны, ночные бары, бизнес-центры), а также могут информировать друг друга с помощью специальных чатов о том, где наибольший спрос в данный момент:

Но многие, как сказать, таджики, киргизы и так далее, они все общаются. Так как я турок, я с ними не особо... А они между собой общаются. Он мне звонит, говорит: «Ты работаешь? У Внуково взрывается». Это значит, что езжай туда типа. (Селим, 38 лет, таксопарк)

Работа по требованию

Формально работа через агрегатор позволяет водителям свободно выбирать время работы, что самими компаниями преподносится как одно из ключевых преимуществ. Фактические трудовые графики наших информантов чрезвычайно разнообразны. Большинство из них, конечно, стремятся работать в периоды повышенного спроса — утром и вечером, тем не менее некоторые, наоборот, игнорируют часы пик, предпочитая время, когда на дорогах Москвы нет пробок, например, ночь. Одна часть водителей вырабатывает собственный трудовой распорядок, другие утверждают, что «у меня никогда не было и сейчас нет какого-то определенного графика, как получится, так и работаю» (Анастасия, 36 лет, таксопарк).

⁹ Как работает Проводник // Яндекс Про. 2019. 16 мая. URL: <https://pro.yandex.ru-ru/moskva/base/provodnik> (дата обращения: 04.06.2021).

В середине дня, в период спада активности, многие из наших информантов могут позволить себе перерыв в несколько часов: «Я же себе вот перерыв делаю, у меня работа вообще как в пионерском лагере: тихий час, обед. У меня все как полагается, и как-то я себя нормально чувствую» (Роман, 40 лет, таксопарк). Выходные дни и праздники также считаются привлекательным временем работы в связи с повышением спроса, однако некоторые водители предпочитают проводить это время с семьей:

Нет, конечно, в праздники я сижу дома, с семьей, пока они не на работе, или с друзьями провожу. Да, я понимаю, что работать в такие дни намного выгоднее, чем в обычные. Но это не отменяет того, что я хочу провести время с близкими людьми. Все же всех денег в мире не заработаешь, а время упустишь. (Вероника, 31 год, таксопарк)

В целом водители представляют свой график как довольно свободный и гибкий, находящийся под их собственным контролем. Материалы наших интервью позволяют выделить в этом контексте два важных аспекта. Гибкий график ценится за то, что он позволяет, во-первых, выстраивать индивидуальный баланс между работой и другими сторонами жизни, а во-вторых, управлять трудовыми усилиями в зависимости от текущих финансовых потребностей: «вот надо тебе заработать — выехал» (Имам, 36 лет, самозанятый):

Здесь ты волен сам себе выбирать график... когда больше есть необходимость в средствах денежных, да, ты работаешь больше, когда ты не сильно зависишь так от денег, может быть, время позволяет, ты работаешь меньше, то есть здесь все на твое усмотрение, поэтому нельзя сказать, что есть какой-то рабочий график, там с 7 утра до 7 вечера — нет! (Арсений, 43 года, самозанятый)

В работе через агрегатор эта взаимосвязь времени и денег поддерживается возможностью оперативного (вплоть до ежедневного) получения заработанных средств, которую водители очень ценят: «...Вывод денег через программу: все, нажимаешь на кнопку, тут сразу раз денежки упали на карточку уже» (Роман, 40 лет, таксопарк).

В литературе «работа по требованию» обычно обсуждается со стороны спроса корпораций на рабочую силу. Однако в рамках платформенной занятости объем трудовых усилий зависит от «требований» (предпочтений, обстоятельств) конкретного работника (сторона предложения рабочей силы), что невозможно в рамках традиционных бюрократических организаций. Из наших интервью с информантами видно, что им удается гибко пользоваться возможностями трудиться по необходимости.

Тем не менее большому числу водителей приходится работать много. Они спокойно говорят о двенадцатичасовом (и даже более) рабочем дне, нормализуя практику переработок. Низкие тарифы на перевозки, высокие комиссии агрегаторов и таксопарков, расходы на аренду автомобилей, их заправку и обслуживание — все это укрепляет экономическую зависимость водителей и вынуждает их больше работать. В наиболее уязвимом положении находятся те из них, кому

не удалось договориться с таксопарком об аренде на приемлемых условиях. В этом случае они попадают в двойную зависимость — и от агрегатора, и от таксопарка:

К сожалению, я работаю по графику 7/0, то есть выходных у меня нет. Праздников у меня тоже нету. Отпуска у меня тем более нету. Вот было тут — заболел, арендодатель дал мне три дня на все про все, на все мое лечение. Ну а так, пару раз... вернее, пару дней в два-три месяца он мне дает выходные, машину не отдаю, машина находится у меня. (Дмитрий, 46 лет, таксопарк)

Под давлением общественного мнения во многих странах, включая Россию, агрегаторы ввели алгоритмическое ограничение на количество часов непрерывной работы. Наши информанты сообщили, что система действительно заранее информирует их о приближении к лимиту и блокирует доступ к заказам по его достижении, предлагая отдохнуть¹⁰. Однако водителям известны способы обхода этого ограничения, самый простой из которых заключается в последовательной работе с несколькими агрегаторами.

Электронный контроль

Агрегаторы осуществляют широкомасштабный электронный мониторинг работы водителей с целью контроля и управления. Подобный «электронный надзор/слежка» (electronic surveillance) обсуждается в литературе как неотъемлемая черта современного информационного капитализма [Срничек, 2019; Zuboff, 2015], актуализируя идеи М. Фуко о паноптизме (всеподназорности) [Фуко, 2013]. Сбор информации о водителях и их деятельности происходит непосредственно через приложение и встроено в общую систему алгоритмического управления. Определенные сведения работники должны предоставить самостоятельно по требованию (например, в процессе фотоконтроля), но есть данные, которые собираются незаметно, в автоматическом режиме (например, на основе GPS-навигации), при этом водители могут даже не осознавать, что их действия отслеживаются¹¹.

Фотоконтроль включает дистанционное подтверждение личности водителя (фотография с водительскими правами) и проверку состояния автомобиля (несколько фотографий автомобиля и салона с определенных ракурсов). Снимки должны быть сделаны непосредственно из приложения в строго определенный промежуток времени. Искусственный интеллект анализирует эти фотографии и, в случае выявления недочетов (например, грязного салона), присылает рекомендации по их исправлению:

У них искусственный интеллект, который определяет... Один раз у меня там было три стаканчика кофе посередине — тоже написало, что у меня там грязно в салоне. (Сергей, 36 лет, таксопарк)

¹⁰ В «Яндекс.Такси» это ограничение составляет 16 часов, в Gett — 12, в «Ситимобил» — 10, а в компании «Везет» оно вообще отсутствует.

¹¹ Тем не менее электронные дистанционные формы контроля дополняются очной проверкой состояния автомобиля, документов, соблюдения стандартов, в том числе посредством «тайных покупателей».

Работа водителя в системе до исправления недочетов может быть приостановлена. Подобный алгоритмический контроль действует принудительно:

Ты фотографируешь автомобиль со всех сторон и салон. Вот, автомобиль должен быть чистым. Это приходит программно. И все, ты не можешь от него отказаться, просто проходишь, и все. (Вадим, 27 лет, таксопарк)

Приложение рекомендует маршрут поездки и, возможно, каким-то образом учитывает, насколько водитель ему следует. Один из информантов сообщил, что «в классе „Бизнес“ нельзя выбирать маршрут, нужно двигаться строго по указанному навигатором маршруту» (Вадим, 27 лет, таксопарк). С помощью GPS и акселерометра приложение отслеживает скорость и манеру вождения, присылая затем водителям замечания и предупреждения. Далеко не все информанты изначально были осведомлены о подобной функции, поэтому для них это оказалось сюрпризом.

По мнению информантов, автоматизированный электронный контроль слишком формализован и необъективен, он не учитывает нарушения стандартов по причинам, независящим от самих водителей. Последние же не могут напрямую связаться с проверяющими и объяснить ситуацию, чтобы избежать санкций:

То есть ты можешь помыть машину, а тебя испачкают потом. Сложно доказать, что это тебя только сейчас так испачкали, а во все остальные дни у тебя чистая машина. (Игнат, 40 лет, таксопарк)

Несколько информантов пожаловались нам, что один из агрегаторов использует данные о местоположении водителя даже в те моменты, когда приложение неактивно:

Выключаешь приложение, думаешь, что отдохнуть сможешь наконец-то, потому что тошнит уже от этого вождения, а тут тебе звонят и говорят: «Вот есть такой заказ, можете выполнить его?» (Алмазбек, 42 года, таксопарк)

В целом водителям «нелегко осознавать, что каждое твоё действие записывается куда-то, просматривается, контролируется, оценивается» (Игнат, 40 лет, таксопарк). Развитая система электронного мониторинга порождает ощущение тотального контроля и культивирует подозрительность:

Они нас контролируют, может, даже и прослушивают, что Яндекс, что таксопарк. (Алмазбек, 42 года, таксопарк)

Хотя информанты сообщали, что им известны способы и случаи обмана приложения, они уверены, что система электронного мониторинга и контроля постоянно совершенствуется и рисковать деактивацией становится все опаснее. Например, один информант рассказал, что, если водитель отменит заказ в приложении, но при этом все же повезет человека самостоятельно, желая не платить процент

агрегатору, «Яндекс.Такси» может заметить такой обман, сопоставив конечную точку отмененного заказа и настоящее положение водителя.

Игры, в которые (не) играют люди

В отличие от традиционных организаций, в которых персонал по итогам определенного периода оценивается менеджерами, непосредственно наблюдающими за деятельностью работников, цифровые платформы создают оценочно-рейтинговые системы, функционирующие в автоматическом режиме и практически реальном времени на основе большого массива собираемых данных. Агрегаторы используют три основных показателя: «активность», «рейтинг», «статус». Активность учитывает процент принятых водителем заказов (из всех предлагавшихся ему агрегатором), рейтинг рассчитывается как усредненное значение оценок пассажиров (в «Яндекс.Такси» — последних 150), статус является системой привилегий, которая зависит от значения рейтинга и от количества часов работы. Поведение водителя оценивается в баллах, расширяя или сужая возможности его заработка. В случае, если активность или рейтинг упадет ниже порогового значения, доступ к работе будет приостановлен.

Наши беседы с водителями показали, что они так или иначе следят за вышеперечисленными показателями: одни постоянно мониторят и стараются их улучшить, другие делают это время от времени, чтобы поправить ситуацию¹². Однако полностью игнорировать показатели трудно, так как они (предусмотрительно) находятся на виду в самом приложении. Кроме того, водители получают уведомления об опасном снижении значений показателей и возможной последующей блокировке сервиса:

Конечно, я стараюсь следить за рейтингом и расположить пассажиров к себе, чтобы получить от них высокие оценки. Вроде это логично, потому что мне не нужны проблемы с работой. Если я вижу, что у меня падает активность, я стараюсь работать больше и чаще брать заказы до тех пор, пока она не повысится опять. В общем, приходится постоянно проверять свои результаты, чтобы не случилось чего-нибудь плохого. (Вероника, 31 год, таксопарк)

В результате водители испытывают эмоциональное напряжение, особенно в первое время:

Постоянно нужно беспокоиться о рейтинге и активности — это раздражает. Потому что постоянно находишься в напряжении из-за того, что тебя могут резко выключить по какой-то причине. И все твои планы разрушатся. (Вероника, 31 год, таксопарк)

Рейтинг, формирующийся на основе оценок пассажиров, оказывается методом особого беспокойства, так как он в наименьшей степени подконтролен водителям. Информанты жалуются на необъективность выставляемых клиентами

¹² В литературе приводятся свидетельства того, как оценочно-рейтинговая система может оказывать влияние на рабочее время водителей такси. Так как рейтинг рассчитывается исходя из фиксированного количества последних оценок, водители стремятся выполнить больше заказов, чтобы сместить плохие оценки [Wu et al., 2019].

баллов и фактическую невозможность их оспорить. В оценках могут отражаться многие факторы, не связанные с качеством услуги: объективные обстоятельства (например, пробки)¹³, нежелание пассажиров соблюдать установленные правила (например, пристегиваться), их плохое настроение и даже злой умысел (надежда получить промокод на скидку от агрегатора по итогам жалобы). Водители стараются «быть суперобходительным с пассажирами» (Евгений, 30 лет, таксопарк), задействуют коммуникативные навыки, пытаются установить хороший контакт и даже порой в открытую просят поставить им высокую оценку за поездку. Хотя любая работа в сфере обслуживания подразумевает значительный объем эмоционального труда [Хокшилд, 2020], оценочно-рейтинговая система усугубляет положение водителей, которые перманентно находятся под угрозой санкций в виде заниженных оценок пассажиров, имеющих серьезные материальные и моральные последствия. Из интервью с информантами видно, что многие из них тяжело переживают несправедливые, по их мнению, оценки: «У меня всегда чистая машина, у меня нет никаких посторонних запахов, в принципе мне не за что ставить низкий рейтинг. Конечно, мне важно, мне было обидно, когда мне ставили 4» (Эльдар, 32 года, таксопарк)¹⁴. Другие стараются выработать циничное отношение к ситуации: «Мне абсолютно плевать, потому что я понимаю, что это не моя оценка, это неадекват» (Вероника, 31 год, таксопарк).

Отношение к оценочно-рейтинговой системе у водителей разное. Некоторые из них хорошо осваивают «правила игры» и успешно функционируют в рамках системы, с радостью сообщая о том, что у них наивысший статус, максимальный рейтинг или они входят в топ 1 % водителей¹⁵. По мнению информантов, высокие показатели говорят о качестве их работы, служат источником психологической удовлетворенности и профессиональной гордости, а не только дают определенные привилегии. Поощряя предприимчивость, система позволяет реализоваться определенному типу личности:

У меня должны быть чистые стекла, чистые ручки. Чистый салон. В моем классе больше ничего не надо. Но, так как я лучший водитель города, у меня есть водичка, у меня всегда есть жвачка и конфетки, потому что я каждый день ездил в аэропорт и давал пассажирам взлетные конфетки. Сейчас я вожу с собой два вида антисептиков, салфеточки, водичку, маски для пассажиров тоже, для пассажиров есть одноразовые перчатки, если они потом куда-нибудь пойдут ручки открывать, я просто им раздаю... А, ну, зарядка должна быть для пассажиров. (Сергей, 36 лет, таксопарк)

Другое понимание профессионализма заключается в игнорировании символической ценности рейтингов и элементов геймификации: при добросовестном выполнении работы водителям не о чем волноваться:

¹³ Компания Uber признает, что в часы пик оценки снижаются [Rosenblat, Stark, 2016].

¹⁴ Немногие клиенты отдают себе отчет, что в рамках существующей системы оценка 4 из 5 считается плохой, понижающей рейтинг (притом что, например, рейтинг 4,5 ведет к деактивации).

¹⁵ В «Яндекс.Такси» существует внутренний рейтинг водителей, основанный на качестве и количестве выполняемой работы.

Это какие-то такие игры в бирюльки, которые никому не нужны, вроде все взрослые люди, но продолжают играть в какой-то детский сад с этими рейтингами. (Арсений, 43 года, самозанятый)

Некоторые водители занимают критическую позицию, осознавая манипуляционную составляющую оценочно-рейтинговой системы: «Они нас как собак дрессируют» (Артем, 39 лет, таксопарк):

Это просто манипулирование водителем, чтобы ему хотелось больше работать так, как хочет «Яндекс.Такси», а не так, как хочет этого водитель и как ему выгодно. Просто за то, чтобы у него в приложении появилась медалька определенного цвета. (Анастасия, 36 лет, таксопарк)

Прагматичная позиция заключается в отказе от максимизации показателей, поддержании допустимых значений, которые позволяет выходить на линию: «Я работаю за деньги, а не за циферки на экране моего телефона. Поэтому, если это не влияет на мой заработок, мне плевать» (Анастасия, 36 лет, таксопарк).

В поисках (тех)поддержки

В рамках алгоритмической системы управление отношениями между людьми заменяется взаимодействием отдельного работника с технической системой (цифровой платформой). Это касается как властной вертикали, так и горизонтальных отношений с коллегами. В роли начальника выступает алгоритм, а работники организационно и пространственно изолируются друг от друга. В частности, они лишаются физических мест (наподобие цеха или офиса), где формируются отношения кооперации, солидарности и сопротивления управлению. Можно говорить о дегуманизации системы управления в самом прямом смысле — как о планомерном исключении человеческих взаимодействий.

В традиционных организациях работник регулярно общается с менеджерами и коллегами, может посоветоваться, получить поддержку, ощутить причастность, оспорить решения, найти компромисс или просто поговорить по душам. В рамках децентрализованной и деперсонализированной цифровой системы водители оказываются в изоляции один на один со всеми проблемами. В несколько лучшей ситуации находятся те, кто работает через (реальные) таксопарки, так как они имеют возможность общаться с живыми людьми. Беседы с информантами показали, что водители ощущают нехватку прямого контакта и личного общения как в профессиональном, так и в эмоциональном плане. По всем возникающим вопросам и проблемам работник должен обращаться в техподдержку, причем водители не имеют возможности звонить напрямую, они должны писать в чат. Только те, кто имеет высокий статус, могут заказать обратный звонок. В чате отвечают «роботы» стандартными фразами, которые уже все водители знают наизусть:

Так крайне-крайне редко можно добиться ответа живого человека, ну, как бы решить вопрос не с помощью искусственного интеллекта, который ничего не соображает. (Анастасия, 36 лет, таксопарк)

Живые сотрудники техподдержки также, по сути, озвучивают прописанные алгоритмы действий в той или иной ситуации:

Если тебе человек ответит, то это ненамного лучше робота, у него есть так называемые скрипты ответов, они особого смысла не несут и помощи тоже. (Вячеслав, 45 лет, таксопарк)

Водители рассказывали о ситуациях, когда им требовалась экстренная помощь, но они так и не смогли ее получить. Также, по их словам, компании-агрегаторы склонны решать конфликтные ситуации в пользу пассажира и часто придерживаются правила «клиент всегда прав». Наши информанты сравнивали между собой работу техподдержки у разных агрегаторов, отмечая, что этот фактор оказывается важным при принятии решения о продолжении или прекращении работы с ними. При этом ценится возможность преодолеть отчужденность и почувствовать эмоциональное участие:

Реально нормальная техподдержка. Они там извиняются, что-то говорят, с ними хоть можно поговорить. Хотя часто она и бесполезная практически, но с ними хоть можно поговорить, разгрузиться, они там понимающие. (Михаил, 28 лет, таксопарк)

Выражая свое недовольство агрегаторами, информанты, тем не менее, в основном скептически относились к возможностям коллективных действий. Некоторые из них слышали о забастовках водителей, но никто не участвовал, и лишь один высказал потенциальное желание. В основном наши собеседники ссылались на отсутствие серьезной организации и продуманных реалистичных требований, а также на наличие резервной армии труда, готовой приступить к работе на практически любых условиях.

Партнер, сотрудник или биоробот?

Важной составляющей идеологии агрегаторов выступает продвигаемое ими представление, что они просто технические сервисы, предоставляющие информационные услуги¹⁶. Агрегаторы намеренно избегают лексики, которая может указывать на наличие элементов трудовых отношений, и называют субъектов, производящих перевозки, «партнерами» (будь то самозанятые водители или таксопарки). Нам было интересно, как работники характеризуют свои отношения с агрегатором с учетом того, что большинство из них плохо разбирается в правовых тонкостях своего положения, служащего предметом жарких дебатов в литературе [Чесалина, 2019]. Водители реальных таксопарков, как правило, с уверенностью говорили, что являются их сотрудниками, а агрегатор просто поставляет заказы. Однако водители, у которых отношения с таксопарком ограничиваются главным образом арендой автомобиля, а также самозанятые выражали более широкий спектр мнений.

Представление, что агрегатор — это просто технический сервис, «что-то не душевное, куда я прихожу, когда нужно, и работаю» (Алмазбек, 42 года, так-

¹⁶ Один из информантов сообщил, что «Яндекс» не разрешает называть пассажиров пассажирами, то есть они пользователи приложения, а не пассажиры для «Яндекса» (Сергей, 36, таксопарк).

сопарк), избегает проблематизации отношений и подразумевает, что водители выступают обычными пользователями мобильного приложения:

Я вообще рассматриваю «Яндекс» в первую очередь как платформу, через которую можно найти работу. Есть же сейчас много таких платформ, люди там получают заказы, это не про такси, а вообще про любую работу... Обычный поиск работы. (Алмазбек, 42 года, таксопарк)

При этом одни характеризуют себя как «свободного пользователя этого мобильного приложения» (Эльдар, 32 года, таксопарк), другие осознают, что «я скорее пользователь приложения, который вынужден пользоваться на условиях разработчиков» (Вадим, 27 лет, таксопарк).

Понимание отношений с агрегатором как партнерства и сотрудничества базируется на представлениях о личных бизнес-возможностях, равенстве сторон и взаимовыгодном характере отношений:

Это взаимовыгодный бизнес. Я хочу зарабатывать, они мне дают возможность. Я обслуживаю больше пассажиров, соответственно, у них больше пассажиров. Если у них больше клиентов, у них больше заработок, и вот по круговой все. (Александр, 35 лет, ИП)

Риторика «партнерства» подпитывается ощущением трудовой автономии:

Ну, конечно, я считаю себя партнером. Точно не сотрудником... Ну, потому что фактически я им являюсь, у меня есть полный контроль над своей работой, у меня есть так называемый личный кабинет, где я могу полностью видеть свои поездки, финансы, сколько я заработал, в общем, рейтинг и так далее. (Александр, 35 лет, ИП)

Один из информантов идет еще дальше, радикально перекодируя отношения с агрегатором и ставя последнего в положение поставщика услуг:

Ну, по сути, агрегаторы вводят в заблуждение, что они — это работодатели, ну, как бы, что я работаю на «Яндекс.Такси». Нет. На самом деле «Яндекс.Такси» работает на меня. Они оказывают водителям услуги по поиску заказов, диспетчерские услуги. Они оказывают услугу водителю, а не наоборот. (Анастасия, 36 лет, таксопарк)

Критики риторики партнерства ссылаются на фактическое отсутствие контактов с компанией-агрегатором («Никогда в глаза не видишь, вместе не общаетесь, не делаете ничего» (Имам, 36 лет, самозанятый)) и односторонний диктат условий «сотрудничества» («Ну, партнером сложно назвать, ты же не можешь влиять на партнерские отношения, они сказали — завтра цена будет такая, и ты не можешь это оспорить, не нравится, они говорят тебе, — уходи» (Антон, 25 лет, ИП)). В условиях алгоритмического управления часть водителей ощущают себя де-факто работниками агрегаторов («Просто работодатель и работник, вот и все» (Арсений, 43 года, самозанятый)) и считают, что необходимо легализовать эти отношения («Да биороботом я себя с ними ощущаю. Они ведь не обращаются с нами, как

с партнерами, а просто как с наемной рабочей силой. Поэтому нас и заставляют работать в таких ужасных условиях. Им надо нас просто на работу нанять, и все станет норм» (Артем, 39 лет, таксопарк)).

Нетипичный характер отношений и амбивалентность положения водителей затрудняют самоидентификацию, что хорошо отражается в следующих словах информанта: «Просто считаю, что работаю на „Яндекс.Такси“. Конечно, я понимаю, что не как традиционный работник, но и партнером или самозанятым тоже сложно себя назвать. Здесь скорее какие-то другие отношения» (Евгений, 30 лет, таксопарк).

Заключение

Проведенное исследование не только предоставляет эмпирические свидетельства особенностей платформенной занятости в российском секторе таксомоторных перевозок, но и позволяет глубже понять характер и формы алгоритмического управления в рамках цифровых платформ, использующих децентрализованную рабочую силу для удовлетворения массового спроса. Во многих ключевых аспектах алгоритмическое управление имеет жесткий принудительный характер — автоматическое распределение заказов, определение цены, электронный мониторинг, деактивация. Однако в целом оно скорее нацелено не на тотальное программирование человеческого поведения, а на создание открытой динамичной системы стимулов и санкций, дополненных элементами геймификации. В этом отношении платформа-агрегатор предстает скорее не как «цифровой деспот», а как искусный манипулятор, вовлекающий работников в «игру» и подталкивающий их к определенным действиям. Две формы алгоритмического управления — директивная и манипуляционная — нуждаются в дальнейшем теоретическом осмыслении и эмпирическом исследовании. Это, в частности, поможет в разработке адекватных мер регулирования платформенной занятости.

Сегодня в научной литературе преобладает обсуждение «алгоритмического вреда» (algorithmic harms), продуцируемого цифровыми платформами [Muller, 2020], хотя технологии, в зависимости от их использования, могут иметь и позитивные эффекты [Katzenbach, Ulbricht, 2019]. Наше исследование показало, что даже в секторе таксомоторных перевозок, который характеризуется наиболее одиозными формами алгоритмического управления, водители ценят возможности, предоставляемые работой через трудовые платформы. Среди них — простой доступ к работе, отсутствие формальной иерархии, гибкость в управлении трудовыми усилиями, временем, финансами. Все это потенциально позволяет настраивать работу под себя, ориентируясь на индивидуальные предпочтения и жизненные обстоятельства, поддерживая гетерогенный состав платформенных работников с разнообразным социальным бэкграундом, мотивациями и трудовыми практиками. Тем не менее, монополизировав целые рынки, платформы определяют «правила игры» и диктуют цены (а следовательно, и оплату труда), не сильно заботятся об условиях труда, не обеспечивают социальные гарантии, доступные для других категорий занятых в экономике. Ключевые элементы алгоритмического управления, связанные с функционированием оценочно-рейтинговой системы, электронным мониторингом и использованием больших данных, вызывают много вопросов

в связи с непрозрачностью, дискриминационными эффектами и охраной персональной информации. Некоторые критики полагают, что бизнес-модель трудовых платформ изначально основана на эксплуатации правовых ниш и поэтому в перспективе нежизнеспособна [Срничек, 2019]. Мы полагаем, что повышенное внимание государств, общественности и исследователей к деятельности цифровых платформ (включая агрегаторы такси) способно скорректировать социальные последствия и повысить социальную ответственность такого бизнеса¹⁷. История дает нам немало примеров «социального приручения» технико-экономических инноваций.

Список литературы (References)

- Срничек Н. Капитализм платформ / пер. с англ. и науч. ред. М. Добряковой. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. 128 с.
Srncicek N. (2019) Platform Capitalism. Moscow: The Higher School of Economics Publishing House. 128 p. (In Russ.)
- Фуко М. Надзирать и наказывать. Рождение тюрьмы. М.: Ad Marginem, 2013. 416 с.
Foucault P.-M. (2013) Surveiller et punir: Naissance de la Prison. Moscow: Ad Marginem. (In Russ.)
- Хокшильд А. Р. Управляемое сердце: коммерциализация чувств / пер. И. Кушнарева. М.: Дело, 2020. 392 с.
Hochschild A. R. (2020) The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling. Moscow: Ad Delo. (In Russ.)
- Чесалина О. В. Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 12—15.
Chesalina O. V. (2019) Work on the Basis of Internet Platforms (Crowdwork and Work on Demand via Apps) as a Challenge to Labor and Social Law. *Labor Law in Russia and Abroad*. No. 1. P. 12—15. (In Russ.)
- Шевчук А. В. От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровой экономике // Социология власти. 2020. Т. 32. № 1. С. 30—54.
Shevchuk A. V. (2020) From Factory to Platform: Autonomy and Control in the Digital Economy. *Sociology of Power*. Vol. 32. No. 1. P. 30—54. (In Russ.)
- Штейнберг И., Шанин Т., Ковалев Е., Левинсон А. Качественные методы. Полевые социологические исследования. СПб.: Алетейя, 2009.
Shteinberg I., Shanin T., Kovalev E., Levinson A. (2009) Qualitative Methods. Field Sociological Research. St. Petersburg: Aletheia.
- Aneesh A. (2009) Global Labor: Algoratic Modes of Organization. *Sociological Theory*. Vol. 27. No. 4. P. 347—370. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9558.2009.01352.x>.

¹⁷ Период пандемии COVID-19 продемонстрировал, что алгоритмическое управление может быть гибко и оперативно адаптировано под различные нужды: в кратчайшие сроки по требованию государства агрегаторы смогли организовать контроль состояния здоровья водителей, а также поддерживать санитарные нормы и пропускной режим.

Ajunwa I., Greene D. (2019) Platforms at Work: Automated Hiring Platforms and Other New Intermediaries in the Organization of Work. In: *Work and Labor in the Digital Age*. Bingley: Emerald Publishing Limited. P. 61—91. <https://doi.org/10.1108/s0277-283320190000033005>.

Bain P., Taylor P. (2000) Entrapped by the 'Electronic Panopticon'? Worker Resistance in the Call Centre. *New Technology, Work and Employment*. Vol. 15. No. 1. P. 2—18. <https://doi.org/10.1111/1468-005x.00061>.

Delfanti A. (2021) Machinic Dispossession and Augmented Despotism: Digital Work in an Amazon Warehouse. *New Media & Society*. Vol. 23. No. 1. P. 39—55. <https://doi.org/10.1177/1461444819891613>.

Hall J. V., Krueger A. B. (2018) An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States. *ILR Review*. Vol. 71. No. 3. P. 705—732. <https://doi.org/10.1177/0019793917717222>.

Huws U., Spencer N. H., Syrdal D. S. (2018) Online, on Call: The Spread of Digitally Organised Just-in-Time Working and Its Implications for Standard Employment Models. *New Technology, Work and Employment*. Vol. 33. No. 2. P. 113—129. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12111>.

Lee M. K., Kusbit D., Metsky E., Dabbish L. (2015) Working With Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers. In: *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems*. P. 1603—1612. <https://doi.org/10.1145/2702123.2702548>.

Katzenbach C., Ulbricht L. (2019) Algorithmic Governance. *Internet Policy Review*. Vol. 8. No. 4. P. 1—18.

Kellogg K. C., Valentine M. A., Christin A. (2020) Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control. *Academy of Management Annals*. Vol. 14. No. 1. P. 366—410. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>.

Kenney M., Zysman J. (2016) The Rise of the Platform Economy. *Issues in Science and Technology*. Vol. 32. No. 3. P. 61—69.

Muller Z. (2020) Algorithmic Harms to Workers in the Platform Economy: The Case of Uber. *Columbia Journal of Law and Social Problems*. Vol. 53. No. 2. P. 167—201.

Rosenblat A., Stark L. (2016) Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. *International Journal of Communication*. Vol. 10. P. 3758—3784.

Stark D., Pais I. (2020) Algorithmic Management in the Platform Economy. *Sociologica*. Vol. 14. No. 3. P. 47—72.

Vallas S., Schor J. B. (2020) What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. *Annual Review of Sociology*. Vol. 46. P. 273—294. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>.

Wu Q., Zhang H., Li Z., Liu K. (2019) Labor Control in the Gig Economy: Evidence From Uber in China. *Journal of Industrial Relations*. Vol. 61. No. 4. P. 574—596. <https://doi.org/10.1177/0022185619854472>.

Zuboff S. (2015) Big Other: Surveillance Capitalism and the Prospects of an Information Civilization. *Journal of Information Technology*. Vol. 30. No. 1. P. 75—89. <https://doi.org/10.1057/jit.2015.5>.

Приложение

Таблица 1. Характеристики информантов

№	Имя	Возраст	Пол	Компания	Класс	Тип занятости	Машина
1	Анастасия	36	Ж	«Яндекс.Такси», «Ситимобил»	Эконом, Комфорт, Бизнес	Таксопарк	Аренда
2	Антон	25	М	«Яндекс.Такси», Gett, Wheely	Бизнес	ИП	Своя
3	Арсений	43	М	«Яндекс.Такси»	Комфорт+	Самозанятый	Своя
4	Александр	28	М	«Яндекс.Такси»	Эконом	ИП	Аренда
5	Александр	35	М	«Яндекс.Такси», Gett	Бизнес	ИП	Своя
6	Артем	39	М	«Яндекс.Такси»	Комфорт	Таксопарк	Аренда
7	Вероника	31	Ж	«Яндекс.Такси»	Комфорт +	Таксопарк	Аренда
8	Виктор	42	М	«Яндекс.Такси», Gett	Эконом	Таксопарк	Аренда
9	Вадим	27	М	«Яндекс.Такси», «Ситимобил»	Комфорт +	Таксопарк	Аренда
10	Дмитрий	46	М	«Яндекс.Такси»	Эконом	Таксопарк	Аренда
11	Евгений	30	М	«Яндекс.Такси», «Ситимобил»	Эконом	Таксопарк	Своя
12	Игнат	40	М	«Яндекс.Такси», Gett	Эконом	Таксопарк	Аренда
13	Имам	36	М	«Яндекс.Такси», «Ситимобил»	Комфорт +	Самозанятый	Своя
14	Михаил	28	М	«Яндекс.Такси», «Везет», Gett	Эконом	Таксопарк	Своя
15	Родион	44	М	«Яндекс.Такси», Gett	Комфорт	ИП	Своя
16	Сергей	36	М	«Яндекс.Такси»	Бизнес, Комфорт+, Эконом	Таксопарк	Аренда
17	Семён	29	М	«Яндекс.Такси», Gett	Эконом, Комфорт+	Таксопарк	Аренда
18	Вячеслав	45	М	«Яндекс.Такси», Uber	Комфорт	Таксопарк	Своя
19	Алина	27	Ж	Wheely	Бизнес	Таксопарк	Аренда
20	Валерий	27	М	«Яндекс.Такси»	Комфорт+	Таксопарк	Аренда
21	Селим	38	М	«Яндекс.Такси»	Эконом	Таксопарк	Аренда
22	Макар	35	М	«Яндекс.Такси»	Эконом, Комфорт	Таксопарк	Аренда
23	Роман	40	М	«Яндекс.Такси», Gett	Комфорт+	Таксопарк	Аренда
24	Эльдар	32	М	«Яндекс.Такси», Gett	Комфорт+, Бизнес	ИП	Аренда
25	Алмазбек	42	М	«Яндекс.Такси»	Эконом, Комфорт	Таксопарк	Аренда
26	Денис	34	М	«Яндекс.Такси»	Эконом	Таксопарк	Своя

DOI: [10.14515/monitoring.2021.3.1935](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1935)



К. С. Таракановская

МАТЕРИНСТВО И УНИВЕРСИТЕТ: СТРАТЕГИИ БАЛАНСА ЖИЗНИ И РАБОТЫ

Правильная ссылка на статью:

Таракановская К. С. Материнство и университет: стратегии баланса жизни и работы // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 382—405. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1935>.

For citation:

Tarakanovskaya K. S. (2021) Motherhood and Science: Strategies of Work-Life Balance. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 382–405. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1935>. (In Russ.)

МАТЕРИНСТВО И УНИВЕРСИТЕТ: СТРАТЕГИИ БАЛАНСА ЖИЗНИ И РАБОТЫ

ТАРАКАНОВСКАЯ Ксения Сергеевна — аспирантка, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия; исследовательский менеджер, Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ), Москва, Россия
E-MAIL: ktaranovskaya@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0001-6775-8981>

Аннотация. В статье представлены результаты исследования баланса жизни и работы преподавательниц и исследовательниц, имеющих несовершеннолетних детей. Анализ базируется на качественном исследовании, проведенном в 2020 г. методом полуструктурированных интервью в очном и дистанционном (с помощью программы Zoom) форматах. Определены смысловые компоненты понимания баланса, изучены субъекты поддержки, описаны схемы согласованности материнства и задач академического труда. Традиционно стратегия «работающей матери» в академических кругах обретает форму лимитирования карьерных амбиций, выбора преподавательского трека. Помимо этой стратегии были обнаружены следующие: «первенство материнства», «отложенное материнство», «спланированное материнство», «выжидательное материнство», «выстраивание границ между работой и личной жизнью», «перетекание границ работы и личной жизни», «минимизация рисков потери квалификации», «оптимизация условий труда», «распределение/делегирование обязанностей», «наставничество».

Стратегии баланса жизни и работы имеют личностную природу (необхо-

MOTHERHOOD AND SCIENCE: STRATEGIES OF WORK-LIFE BALANCE

Kseniya S. TARAKANOVSKAYA^{1,2} — Post-Graduate Student; Research Manager
E-MAIL: ktaranovskaya@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0001-6775-8981>

¹ HSE University, Moscow, Russia

² Russian Public Opinion Research Center (VCIOM), Moscow, Russia

Abstract. The article focuses on the results of a study on the work-life balance of female university teachers and researchers with minor children. The analysis is based on a qualitative study conducted in 2020 by the method of semi-structured interviews held in face-to-face and distance (via Zoom) formats. The article represents the semantic components of the balance understanding, analyzes the subjects of support, describes the schemes of the consistency of motherhood and academic work. In academia, the “working mother” strategy traditionally takes the form of limiting career ambitions and choosing a teaching track. In addition to this strategy, we found the following: “motherhood primacy”, “deferred motherhood”, “planned motherhood”, “wait-and-see motherhood”, “building boundaries between work and private life”, “overflowing the boundaries of work and private life”, “minimizing risks of the loss of qualification”, “optimization of working conditions”, “distribution/delegation of responsibilities”, “mentoring”.

The article concludes that the work-life balance strategies are of a personal nature — the need to prioritize, reduce the requirements for meeting the ideal, the

димось выстраивания приоритетов, жесткого тайминга, снижения требований соответствия идеалу), но одновременно отражают внешние возможности поддержки, такие как помощь близких, использование декрета с учетом индивидуальных потребностей, аутсорсинг некоторых видов деятельности, наставничество. Гибкий режим труда оценивается неоднозначно: зачастую он воспринимается как барьер к продуктивной работе.

Ключевые слова: баланс жизни и работы, стратегии баланса, материнство, сотрудники вуза, преподавательница, исследовательница, университет, академия

need for tough timing. At the same time, these strategies reflect external support opportunities, such as helping from the family, using a maternity leave tailored to individual needs, outsourcing certain types of activities, and mentoring. Flexible working regime has been evaluated ambiguously — it is often perceived as a barrier to productive work.

Keywords: work-life balance, motherhood, female professor, female researcher, university, academia, balance strategies

Баланс жизни и работы сквозь призму гендерных исследований

Концепция баланса жизни и работы (work-life balance) все чаще становится предметом теоретических и эмпирических исследований. Она базируется на идеях гендерной идеологии, фокусирующейся на таких проблемах, как барьеры в карьерном продвижении женщин, их двойная занятость (на работе и дома), отсутствие необходимой институциональной поддержки матерей, желающих совмещать материнство и карьеру. Трансформация рынка труда и гендерных контрактов в семейной сфере приводит к усложнению процесса поиска оптимальных стратегий совмещения труда и личной жизни. Примирение сфер семьи и работы ставит перед мужчиной и женщиной вопрос о необходимости поиска оптимальных схем выполнения супружеско-родительских обязанностей и участия в трудовых отношениях, однако нахождение заветного баланса, как правило, возлагается на женщин [Чернова, 2012]. Данная тенденция вызвана противоборством маскулинной и отцовской идентичностей, что обуславливает меньшую включенность мужчин в семейно-родительскую сферу [Рождественская, 2020]. По мере расширения общественного признания концепта «отцовской заботы» переосмысляются маскулинность заботы и вовлеченное отцовство, однако об идеологической перестройке в обществе говорить пока не приходится [там же]. Таким образом, перед женщиной возникает необходимость выработать оптимальный вариант подстраивания материнства под работу или адаптации профессиональной деятельности под материнство. При этом в противоположность балансу в жизни индивида может возникнуть дисбаланс вплоть до отказа от профессиональной деятельности или, наоборот, расширения рабочего времени буквально до пределов всей жизни, поглощения работой других сфер. Последнее приводит к недосыпам, низкой вовлеченности, невнимательности как на работе, так и при общении с близкими,

изматывающему перманентному ощущению «присутствия на работе», эмоциональному выгоранию [Amsler, Motta, 2019].

Ж. В. Чернова выделяет ряд аспектов, влияющих на модели совмещения работы и личной жизни: это семейная политика, нормативный гендерный уклад в обществе, индивидуальное отношение к тактикам совмещения, уровень образования, доход, график работы, возраст детей [Чернова, 2012]. Более уязвимое положение женщин в поиске баланса подтверждается не только идеологическими особенностями, воспроизводящими противостояние маскулинной и отцовской идентичностей, но и неолиберальным типом материнства, подразумевающим в качестве ключевой роли женщины роль матери¹. Более того, тренд последних лет, связанный с интенсификацией детского развития, посягает на все свободное время женщины, предлагая ей тратить его на решение воспитательно-образовательных задач ребенка. О. Г. Исупова отмечает, что прежде нормативное материнство свободно допускало делегирование присмотра за детьми старшим детям, секциям, кружкам, тогда как сегодня такая модель порицается, а следование ей вызывает у женщин чувство вины. В конечном счете это влияет на выстраивание баланса жизни и работы женщин, которые стали чаще отказываться от рождения детей или посвящать себя материнству, но значимо снижать карьерные амбиции².

Гендерные различия в научной сфере рассматриваются с позиции вертикальной и горизонтальной сегрегации. Их результаты демонстрируют расхождения в должностных позициях, званиях, оплате труда, разрыв международной публикационной активности [Paul-Hus et al., 2015], а также сохраняющееся стереотипное восприятие существования «безопасных» феминных дисциплин [Nadirova, 2017], доминирования мужской половины в математике, физике, инженерных технологиях [Pislyakov, 2017]. О гендерной сегрегации, проявляющейся в виде меньшей включенности женщин в руководящие должности, пишут исследователи, изучающие особенности женской карьеры на государственной службе [Исупова, Уткина, 2018], в академической сфере [Wolf-Wende, Ward, 2015; Philipsen et al., 2017], в рабочей сфере (производственные компании) [Тартаковская, Ваньке, 2016; Моспан и др., 2016]. Отдельно отмечают гендерные дисбалансы, отражающие более высокий статус мужчин [Fitzsimmons, Callan, Paulsen, 2014; Coleman, 2011]. Россия в этом отношении не исключение. По данным Мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций за 2018 г., ректорские посты занимали менее 15% женщин, а в состав Президиума РАН на тот момент входили всего две женщины [Швецова, Симонова, Давыдова, 2020].

Интересно исследование О. Б. Савинской, которая посвятила работу стратегиям совмещения трудовых и семейных обязанностей трудоустроенными матерями, имеющими разный уровень образования и представляющими различные профессиональные сферы [Савинская, 2013]. Ключевой вывод заключался в том, что наиболее предпочтительна модель «работающей матери». Альтернативными

¹ Исупова О. Г. Ты же Мать: неизбежный героизм и неизбежная вина материнства // Полит.ру. 2014. № 2. URL: <https://polit.ru/article/2014/02/01/isupova/> (дата обращения: 12.06.2021).

² Там же.

стратегиями комбинации сфер семейной жизни и работы стали «домохозяйка» и «деловая женщина с детьми».

Важным направлением исследований является историко-биографический экскурс в вопросы обретения российскими женщинами равноправия в профессиональной академической деятельности [Валькова, 2017; Пушкарева, 2017; Пушкарева, 2012]. Так, Н. Л. Пушкарева, описывая путь достижения нашими соотечественницами таких маркеров успеха в профессиональной сфере, как публикация статей и монографий, получение званий профессора, академика, особо подчеркивает сильную личную мотивационную составляющую [Пушкарева, 2012].

В современной литературе концепция баланса жизни и работы получила более широкую трактовку, выходящую за пределы проблем гендера и конфликта семьи и работы, расширившись до всей жизни человека («work-life balance»).

В нашей статье рассмотрено приложение концепции баланса жизни и работы к академической среде с акцентом на гендерную составляющую. Речь идет о женщинах, имеющих несовершеннолетних детей и занимающихся научной/исследовательской/преподавательской деятельностью в университетах. Выбор университетской среды продиктован не только малой изученностью темы, но и нарастающей радикализацией требований, предъявляемых к современным преподавателям и исследователям со стороны университета. Ключевые из них — публикационное давление, ориентация на соответствие всевозможным метрикам (баллы, рейтинги, индексы), усиление нормы многочасового академического труда, конкуренция за внешнее финансирование, выполнение административных задач одновременно с основной нагрузкой, прохождение конкурсов для продления краткосрочных контрактов, увеличение отчетности и ужесточение временных рамок (снижение академической свободы), гиперконнективность (ненормированное использование средств связи), переориентация «медленной» науки на «быструю» (уменьшение временных сроков, предоставляемых на написание научных работ) [Любимов, 2009; Collyer, 2015; Абрамов, Груздев, Терентьев, 2016; Фадеева, Федосеева, 2015; Obers, 2015; Кулешова, Подвойский, 2018].

Теоретико-методологическая рамка исследования

Концепция баланса жизни и работы олицетворяет собой индивидуализированную формулу гармоничной жизни, в которой нет места внутренним конфликтам и противоречиям. В состоянии баланса индивид ощущает согласованность значимых для него сфер жизни, среди которых, как правило, выделяют семью, работу, досуг, отдых, здоровье, хобби и саморазвитие. Более пристальное внимание в науке отводится изучению баланса семьи и работы («work-family balance») как двум определяющим областям, имеющим высокий конфликтный потенциал [Beigi, Shirmohammadi, Kim, 2016; Kossek, Lee, 2017]. С точки зрения обретения баланса концепция рассматривает возможные варианты действий для урегулирования профессионального труда и обыденной частной жизни. Эти действия могут осуществляться как сугубо индивидуально, так и с опорой на существующие институциональные меры поддержки, лежащие в основе корпоративной культуры организации, в которой трудится индивид.

Популярность концепта баланса жизни и работы объясняется индивидуализацией жизненного тайминга, ставшей трендом в современном постмодерном обществе. Конкурентная логика рынка легитимирует размывание границ между работой и личной жизнью, объясняя это индивидуальной необходимостью, преподнося тем, кто не имеет поддержки в лице партнера или старшего поколения (родителей), такое размывание как особую профессиональную ценность и поощряя готовность нарушить границы рабочего и личного времени в пользу первого [Amsler, Motta, 2019]. В такой логике идеальный работник обладает гибкостью, доступностью к работе в любое время, не проявляет заботы к себе и окружающим (или минимизирует ее). Но в то же время переход к постматериалистическим ценностям (ориентация на максимизацию качества жизни) повысил роль самосохранительных установок.

Обобщив положения ряда ученых, выделивших терминологические особенности концепта «баланс жизни и работы» (J. Greenhaus, T. Allen, J. Grzywacz, T. Kalliath, P. Brough, P. Delecta, C. Emslie, K. Hunt), можно заключить, что они касаются практик сочетания ролей, ожиданий, задач индивида в рамках сфер работы, личной и семейной жизни.

Концепт раскрывается через теории конфликта, компенсации / возмещения и баланса. Конфликт детерминируется негативным взаимовлиянием работы и личной жизни. Такое состояние формируется под влиянием личностных факторов (трудоголизм, сознательная интенсивная вовлеченность), организационных (нормы рабочего времени) и жизненных обстоятельств, складывающихся под влиянием изменения брачного статуса, появления детей, необходимости ухода за старшим поколением. Компенсация возникает, когда одна из сфер как источник удовлетворения отсутствует в жизни человека. Теории баланса говорят о взаимовлияющих позитивных и негативных эффектах работы и личной жизни. Здесь выделяют теории «вознаграждения» (сочетание нескольких ролей приносит вознаграждение: доход, установление социальных связей, повышение самооценки, успех), «перетекания» (перенос эмоций, установок, навыков, поведения из рабочей роли в частную жизнь и наоборот) и «обогащения» (опыт в одной роли — работа, семья — повышает качество жизни в другой роли).

Зарождение исследовательского интереса к балансу жизни и работы в академической среде сформировалось под влиянием неолиберализма, распространившегося в университетах с конца XX века и закрепляющего принципы экономического рационализма, конкуренции, предпринимательства, индивидуализма и независимости [McDowell, 2004]. Все чаще в университетах проявляется усиление рабочей нагрузки, неопределенность и перегруженность ролей, отсутствие признания со стороны профессионального сообщества, публикационное давление, выраженное необходимостью писать определенное количество статей в сжатые сроки, коммуникация со студентами по рабочим делам в нерабочее время, соблюдение неформальных норм по готовности работать по вечерам и выходные дни [Kinman, Jones, 2008]. В контексте обозначенных перемен баланс жизни и работы предстает как область межролевого напряжения [Inglis, 2007]. Исследователи обращаются преимущественно к качественному подходу, так как речь идет об индивидуализированном опыте, вскрыть который помогают инстру-

менты качественной методологии. (Пример количественного подхода — изучение баланса жизни и работы через призму четырехфакторной модели измерения влияния работы на личную жизнь и личной жизни на работу [Grzywacz, Marks, 2000].)

В данной работе баланс жизни и работы рассматривается с позиции теории перетекания границ. Она позволяет изучить поведенческие паттерны и эмоции, способные переходить из одной области в другую. Соответственно, эффект может быть как положительным, так и отрицательным [Edwards, Rothbard, 2000].

Меры определения границ и практики нахождения баланса между работой и семьей исследуются при помощи анализа стратегий баланса жизни и работы. Под стратегиями понимается комплекс действий, решений, принятых осмысленно и в соответствии с личными приоритетами. Данный концепт, по мнению В. В. Радаева, применим в социологическом смысле, когда мы говорим о «совокупности осмысленных, рефлексивных действий» [Радаев, 2002]. В нашем случае стратегии предполагают индивидуализированные решения, способствующие согласованности личной жизни и работы с точки зрения личного выбора и приоритетов. Для выделения стратегий баланса жизни и работы использовался метод осевого кодирования. Был осуществлен анализ практик (конкретные действия), объединенных в параметры (укрупнение практик).

Понимание стратегий баланса жизни и работы является частью субъектного подхода, в основе которого лежит вопрос о влиянии внутренних и внешних факторов социального мира на индивида и его действия. Субъектность проявляется в том, что баланс жизни и работы достигается различными индивидуальными способами, осмысливается по-разному в зависимости как от объективных характеристик, так и от личных установок и убеждений. По этой причине в исследовании был выбран метод полуструктурированного интервью, позволяющего наиболее полно раскрыть стратегии баланса с учетом субъектных особенностей. Участники интервью отбирались по принципу максимального представительства — разный возраст, разные кафедры, научные области, разное соотношение преподавательской, научной и административной деятельности в работе. Объединяющим признаком выступило то, что у всех опрошенных есть несовершеннолетние дети и что все они являются преподавательницами или исследовательницами. Всего проведенных интервью — 14 (личные и онлайн-интервью, организованные при помощи программы Zoom).

Восприятие баланса жизни и работы

Перед обозначением стратегий совмещения профессиональной занятости и личной (семейной) жизни зафиксируем некоторые особенности восприятия концепта «баланс жизни и работы» преподавательницами и исследовательницами. В первую очередь, баланс воспринимается как оптимальное сочетание различных сфер жизни, которое продиктовано личным выбором:

*Про баланс жизни... Мне кажется, **сочетание работы**, которая нравится, **семьи** и еще **каких-то жизненных интересов** в развитии, в этой работе. Или в развитии в другой сфере, которая тоже интересна. (33 года, кандидат психологических наук, Нижний Новгород)*

*Я могу рисовать, петь, ездить на велосипеде, быть с семьей и путешествовать — или я могу писать научную статью, но это **должен быть мой выбор**, а не откуда-то навязанный и продиктованный. (44 года, кандидат исторических наук, Москва)*

Чувство баланса не представляется возможным без организации отдыха, игнорирование которого может привести к потере работоспособности.

*Ну выражается в том, что **все равно отдыхать и делать перезагрузку обязательно**. Несмотря на то, что работать интересно, несмотря на то что очень сильно устаешь, в принципе хочется продолжать, работать дальше и ночью. Но, мне кажется, надо помнить о том, что **отдых нужен**. В первую очередь он нужен **для продуктивной работы**. Потому что, если совсем истощен, никаких идей не приходит и ничего нормально не складывается — ни статьи, ни лекции. (35 лет, кандидат исторических наук, Санкт-Петербург)*

Другой необходимый аспект для установления баланса — наличие поддержки в лице близких, родственников или сектора частных услуг (няни, детские сады).

*Ну сразу же — **должен быть крепкий тыл**. Крепкий тыл в семье, если женщина делает карьеру. Должна быть помощь: либо это няни, либо родственники, родители, дяди, тети, кто имеет возможность помочь с маленькими детьми, с малышами. Для женщины невозможно справиться и там, и там. (34 года, кандидат экономических наук, Москва)*

*Баланс жизни и труда — это когда работе свое время, а своей жизни — свое время. Мне кажется, что, конечно, по-хорошему, во-первых, обязательно должен быть какой-то **детский сад**, какой-то **уход для детей**. Желательно, чтобы этот детский сад был не с трех лет, а гораздо раньше, хотя бы с двух лет. (30 лет, кандидат социологических наук, Москва)*

Интервьюируемые подчеркивают текучую природу баланса жизни и работы под воздействием жизненных обстоятельств. Например, после рождения ребенка происходит переосмысление баланса:

*Я как раз **пытаюсь найти этот баланс**, и в связи с новыми обстоятельствами для меня это стало более актуальным, потому что раньше у меня была как раз выстроенная система. Я считаю, что я и на отдых, и на труд тратила достаточно времени. А пока не знаю. **Посмотрим, как получится с ребенком**. (32 года, кандидат экономических наук, Нижний Новгород)*

Сама по себе формулировка «баланс» некоторыми информантками воспринимается негативно в том плане, что предстает чем-то недостижимым (априори невозможным): интервьюируемые говорят о постоянном процессе «перетягивания каната», в результате чего одна из сфер перевешивает:

*Ну я, когда это слышу, понимаю, что **это невозможно сделать**. Нет баланса, по-моему: **что-то одно перетягивает**. ...У меня работа, конечно. Как я говорю, дети бесхозные, сейчас одни вообще. Работа перетягивает. (39 лет, кандидат филологических наук, Москва)*

*Вы знаете, первое, что возникает, это смех, потому что, мне кажется, это **абсолютный миф**. (36 лет, кандидат социологических наук, Москва)*

Большинство респондентов отмечают, что баланс жизни и работы в части согласования профессиональных и материнских обязанностей, как правило, находится в зоне ответственности женщин:

*В том, что касается супруга — почему **он занимается этим меньше**... Потому что в силу специфики сейчас мужчины работают с рассвета до глубокой ночи. (44 лет, кандидат исторических наук, Москва)*

*А выход на работу я как с отцом ребенка, так и с бабушками обговаривала, что у меня **максимум будет занятость один раз в неделю** и не очень долго, очная. (32 года, кандидат экономических наук, Нижний Новгород)*

Стратегии баланса жизни и работы

Ключевым шагом к поиску баланса жизни и работы является выстраивание приоритетов, что согласуется с пониманием баланса как индивидуального выбора индивида, конструирующего свое личностное понимание баланса.

*Когда большой объем работы, то это все очень сложно совместить: все равно **отдаешь чему-то приоритет**, обычно рабочему, а потом, когда все задачи выполнены, потом уже начинаешь разгрести все остальное. (33 год, кандидат психологических наук, Нижний Новгород)*

*Вот если в твоей картине мира **более важные вещи для тебя** реализуемы, то есть **ты что-то делаешь в этом направлении**, ты получаешь при этом поддержку того, кто рядом с тобой живет, работает, — вот тогда можно сказать, что ты чувствуешь себя хорошо, как человек, который **делает важное дело**, и видит эту поддержку, и сам готов эту поддержку оказывать. (48 лет, кандидат культурологии, Москва)*

Такая приоритезация защищает от следования идеалам, которое несет в себе потенциальные риски либо выгорания на работе, либо ощущения вины по отношению к семье и близким. Для матерей в академической среде главными предстают стратегии «первенства материнства» или «отложенного материнства» (см. табл. 1).

Таблица 1. Стратегии в контексте приоритезации

Максимальная погруженность в воспитание детей, взаимоотношения в семье	Расстановка приоритетов	Первенство материнства
Максимальная погруженность в научную активность (написание диссертации, участие в исследованиях, выступления на конференциях, поездки на стажировки и т. д.)		Отложенное материнство

В первом случае женщина главным образом стремится реализовать себя как мама, жена, при этом работа играет меньшую роль по сравнению с родительством. В этой связи потеря работы не вызывает страха и серьезных переживаний.

*С одной стороны, я, когда уже была беременна, **была морально готова в принципе уйти**. У меня такая личная ситуация, что **если бы я потеряла свою работу**, то я скорей всего **смогла бы прожить и так**. (32 года, кандидат экономических наук, Нижний Новгород)*

*Я, например, не преподаю — категорически — в магистратуре. Потому что я решила для себя, что вечером я должна быть дома. **Я очень редко хожу на вечерние мероприятия**. Потому что **вечер — это моя семья**. (44 года, кандидат исторических наук, Москва)*

*Я придерживаюсь такого мнения, что **семья все-таки превышает всего**, поэтому все свое свободное время я посвящаю ребенку и семье. Стараюсь все остальное выполнять, когда он в саду либо спит, не в ущерб общению. (33 года, кандидат филологических наук, Москва)*

«Отложенное материнство» реализуется как сюжет, когда женщина ориентируется на построение карьеры, а воспитание детей выстраивает на основе установки на снижение требований соответствия идеалу матери.

*В то же время я понимала, что здесь необходимо... Что **мама-домработница, и домохозяйка**, и прочее-прочее — **это не совсем то, что нужно ребенку**. И потом сказать ребенку, что я из-за тебя не защитила докторскую или еще что-то, — это вообще категорически неправильно. **Если ты хочешь защищаться — иди защищайся**. Всегда можешь найти какие-то компромиссные варианты. (41 год, доктор экономических наук, Москва)*

Неолиберальная культура университета исключает проявление личных жизненных обстоятельств в трудовой деятельности. Такая «слабость» корреспондирует с профессиональной непригодностью, вызывая чувство тревоги, стресса, вины. Переживание межролевого конфликта материнского «я» и академического «я» происходит скрытно, непублично. В рамках усиления неолиберальной политики в университетах происходит ужесточение академических требований (прежде всего публикационных) для преподавателей и исследователей. В условиях усиления внешнего давления преподавательницы зачастую не видят смысла выбирать исследовательский карьерный трек, останавливаясь на преподавании, располагая к более или менее подходящим условиям для балансировки семейного и рабочего тайминга.

Среди преподавательниц и исследовательниц, имеющих детей, популярными оказываются практики, связанные с управлением временем (см. табл. 2). В этой связи наиболее предпочитаемой предстает стратегия «выбора преподавательского трека», когда происходит совмещение работы и материнства, возможное как раз за счет преподавания. Выбор идет не между семьей или карьерой, а между

преподаванием и исследованиями или преподаванием и семьей. Женщина может быть встроена в академическую систему, параллельно успешно выполняя задачи личной (семейной) сферы, поскольку преподавательская активность не задает ограничения для рождения и воспитания детей — в отличие от деятельности исследовательской. Менее рискованный выбор предполагает минимизацию участия в научных исследованиях и редуцирует карьерные амбиции.

*Я думаю, правильно университет поступил, что он придумал разные две должности. Что тьюторы не занимаются научной работой, **только преподают**. Я как раз буду этим заниматься, и у меня освободится, наверное, месяц моей жизни теперь. Потому что раньше я посвящала два часа каждый день, чтобы что-то написать научное. Так что я **теперь стану свободнее**, так что я рада, что придумали такую систему. (39 лет, кандидат филологических наук, Москва)*

*Сейчас я ощущаю, насколько много у меня было раньше времени на то, что делать то, что хочется, на то, чтобы развиваться. А сейчас я понимаю, что **семья ограничивает человека, когда появляются дети**. Что я уже **не могу сорваться и поехать** на какую-нибудь мало-мальски **длительную стажировку**, что я не могу... Сейчас я вижу школы летние для аналитиков, которые предполагают очное прохождение обучения в Москве, и я не могу так сорваться и туда поехать. Даже если летняя школа бесплатная, моей семье это будет стоить очень много, **вот этот переезд на месяц и с кем я оставлю ребенка**... Вот эти все моменты надо продумать и взвесить все «за» и «против», и **скорее я откажусь от такого развития своих профессиональных навыков**. (33 года, кандидат психологических наук, Нижний Новгород)*

*Ну я **отказалась теперь писать публикации научные**, потому что я поняла, что больше невозможно соответствовать требованиям доцента при текущих ограничениях, где можно публиковать статьи. Теперь они стали такие требовательные, что буквально диссертации надо писать... Если писать в международные журналы по-английски, то там срок их публикации больше чем один год. В моем ежегодном конкурсе я не могу это выполнить, поэтому я перехожу на тьютора. Моя цель — просто чтобы не уволили, и все. Просто остаться, и все. (39 лет, кандидат филологических наук, Москва)*

*...Например, **возглавить какую-то программу я не готова**. Потому что я вижу, как работают люди... Это круглые сутки. (44 года, кандидат исторических наук, Москва)*

Таблица 2. Стратегии в контексте управления временем

Практики	Параметр	Стратегии
Оптимизация аудиторной нагрузки	Управление временем	Выбор преподавательского трека
Отказ от научной деятельности (написания научных работ)		
Отказ от научных мероприятий (стажировок, школ, конференций)		

Практики	Параметр	Стратегии
Отказ от управленческих должностей	Управление временем	Выбор преподавательского трека
Выстраивание договоренностей при планировании расписания занятий		
Отказ от административных обязанностей		
Отказ от работы в выходные/ праздничные дни		Выстраивание границ между работой и личной жизнью
Тайм-менеджмент, планирование распорядка дня		
Отказ от рабочей коммуникации дома		
Работа в выходные дни		Перетекание границ работы и личной жизни
Использование летнего времени для выполнения задач (написание научных работ, составление курсов, планов)		

Респондентки говорят и о рисках, связанных с преподавательским карьерным треком. Первостепенный из них — финансовые потери. Второй — то, что ориентация исключительно на преподавание снижает исследовательскую конкурентность: возможно «выпадение» из академической среды, требующей активного включения в публикационную деятельность.

Если уходить в преподавание, то это скорей всего трек многих людей вокруг меня, которые чисто преподаватели. Это, безусловно, очень большие финансовые риски, я бы так сказала. Если ты сам по себе, осознанно, отказался от карьеры, но осталось только преподавание и тебя это устраивает, тут финансовые риски, потому что не очень понятно, как это будет дальше оплачиваться, и не очень понятно в связи с изменяющимися условиями, останешься ли ты или нет. Потому что чисто преподавателям очень сложно писать статьи, потому что как раз ты уходишь в быт — и если ты выпадаешь из этой среды, то сложно заняться наукой. Но это должно быть осознанное решение, поэтому на этот год я оставила пока все, посмотреть, как это будет. (32 года, кандидат экономических наук, Нижний Новгород)

Высокая трудоемкость административных задач вынуждает женщин в первую очередь отказываться от них, несмотря на то что такая работа расширяет сети академических знакомств, помогает установлению контактов с подразделениями, лабораториями, способствует большей заметности в академических кругах, что необходимо для карьерного продвижения.

Мне периодически звонят мои руководители. Ну там какие вопросы — в основном планы на следующий год. Потому что я брала на себя административные роли несколько лет: лет пять я была координатором 1—2 курса, и под моим руководством

было около ста преподавателей. **Но потом я отказалась, устала от этого.** (39 лет, кандидат филологических наук, Москва)

Гендерная специфика поиска баланса в академической среде проявляется через лимитирование карьеры. Подобное самоограничение — преимущественно удел женщин. Для мужчин такая история — редкость. Наоборот, более вероятно их быстрое карьерное продвижение за счет принятия ими дополнительной административной нагрузки.

Я иногда смотрю на своих коллег старших, и я понимаю, что получение каких-то должностей, очень часто связано с увеличением объема административной работы... Мне кажется, в этом плане **для мужчин всевозможные должности, которые требуют административной работы,** может, это даже лучше, потому что, если необходимо присутствовать на каких-то совещаниях или отчитываться о чем-то, на это у них, **в отличие от женщин, есть больше времени.** (30 лет, кандидат социологических наук, Москва)

При этом респонденты признают, что шансы карьерного развития есть не только у мужчин, но и у их бездетных коллег — равно и женщин, и мужчин.

У нас есть и **бездетные доценты,** которые в таком достаточно **выигрышном положении, что у них нет особо обременений в жизни,** в личном плане, и они могут двигаться дальше по карьерной лестнице, **брать административные обязанности.** В этом плане они более свободные. (33 года, кандидат психологических наук, Нижний Новгород)

Мы с коллегами когда в рамках работы над научно-исследовательской работой встречаемся и работаем, это бывает достаточно долго. И как раз **коллеги с детьми должны уходить забирать детей из секций, из школ,** или в садике родительское собрание, **а люди без детей более мобильны** и более распоряжаются своим временем, поэтому у них получается, наверное, более эффективно это делать. (32 года, кандидат экономических наук, Нижний Новгород)

В рамках согласования задач личной жизни и работы эффективной, но затратной с точки зрения личностных усилий предстает внутренняя работа, подразумевающая владение тайм-менеджментом и умение планировать не только рабочие вопросы, но и отдых (роль личностных характеристик в контексте гармонизации различных сфер жизни особо подчеркивал Кирчмейер [Kirchmeyer, 2000]).

Респонденты-«планировщики» фиксируют основные события, дедлайны при помощи визуальных техник, определяя ключевые точки распорядка дня для всех членов семьи. В результате становятся возможными синхронизация свободного времени и обнаружение лакун, требующих внешней помощи (как правило, это касается присмотра за детьми). Данные схемы являются одним из примеров стратегии «выстраивание границ работы и личной жизни».

Мы перепробовали **огромное количество каких-то органайзеров,** досок — у нас были такие деревянные доски. Мы пытались писать планы... У нас были **разнообраз-**

ные схемы, которые мы использовали, чтобы схематично... Я вообще такой визуал классический: мне надо видеть, где, кто, когда... Мы писали различными цветами, **отдельный был посвящен папе, мне, старшему ребенку**, чтобы как-то показать, кто, когда в школе, в какой секции, **кто куда идет с няней, с бабушкой**, какая бабушка приезжает сегодня. (36 лет, кандидат социологических наук, Москва)

Это такая **перспектива на 2—3 месяца**, когда ты понимаешь, когда кто и куда должен идти. Есть история про какие-то систематические вещи, кружки у старшего ребенка, детский садик, какие-то разовые поездки, командировки мужа, мои децлайны... Отдельная задача — попытаться это **разместить в таком формате, чтобы всем было удобно**. (36 лет, кандидат социологических наук, Москва)

Для избегания конфликта работы и личной жизни выстраиваются четкие границы, в рамках которых оформляются договоренности как внутри семьи, так и в университетской среде.

В нашей семье существует **договоренность**, которая в связи с событиями пандемии очень сильно скорректировалась, **что есть работа, а есть дом**... Поэтому, кстати, работая со студентами, я предупреждаю, что я не отвечаю на выходные на письма. Я беру 3—4 дня на прочтение одной работы, потому что я делаю это качественно и люблю вкладывать в это силы. И я никогда не буду отвечать по ночам. (44 года, кандидат исторических наук, Москва)

Специфика академического труда позволяет организовывать рабочее время в перспективе учебных модулей. Например, написание плана, подбор учебных материалов, выполнение научно-исследовательской деятельности зачастую переносится на летний период, когда у преподавателей нет занятий. Таким образом, в противоположность сказанному выше, у части респондентов обнаруживается стратегия «перетекания границ работы и личной жизни».

Все курсы и план каждого урока я пишу летом. Наверное, **один месяц летний** у меня целиком рабочий: я пишу каждое занятие, план — на все курсы. Поэтому **в течение учебного года я сильно экономлю время**. (39 лет, кандидат филологических наук, Москва)

Нередкими являются случаи, когда преподавательницы работают в выходные или отпускные дни. Одна информантка объясняла задействование выходных дней для выполнения незавершенных дел, на которые не было времени в будние дни:

Нет-нет, потому что мне **не хватает времени в будни**. В выходные я, наоборот, отдаю на полдня мужу — и все, ухожу из дома. **Ребенок уже знает: мама пошла работать**. (31 год, кандидат социологических наук, Москва)

В рамках управления продуктивностью обнаруживается стратегия «оптимизации условий труда» (см. табл. 3).

Таблица 3. Стратегии в контексте управления продуктивностью

Практики	Параметр	Стратегия
Организация рабочего пространства вне университета	Управление продуктивностью	Оптимизация условий труда
Организация рабочего пространства в университете		
Своевременное выполнение задач (отказ от откладывания на «потом»)		

Специфика академического труда позволяет придерживаться гибкого подхода ко времени и месту работы. Для большей продуктивности некоторые преподавательницы организуют рабочее пространство вне университета и вне дома:

Я могу сидеть и работать, раздавая сама себе вай-фай **на бульваре**. Да, это комфортно, нормально. Это не «Вышка», где тебя все время будут дергать по каким-то там вопросам. Вот я села, пространство создала, у меня есть ноутбук, **я совершенно свободный в этом плане человек**. (44 года, кандидат исторических наук, Москва)

Я могу работать в кафе. Могу взять ноутбук, сесть в кафе и работать там два-три часа. Это лето я практически каждое утро уходила с ноутбуком куда-то, работала, считала, пересчитывала что-то... **Я могу работать в библиотеке, в читальном зале**. И мне это нравится. (41 год, доктор экономических наук, Москва)

Однако удаленный формат работы воспринимается неоднозначно. Те, кто ориентирован на карьерное продвижение, не считают дистанционную работу подходящим вариантом.

Ну что такое исследовательница дома. **Это нужно постирать**. Хотя бы бросить в стирку, потому что ты сидишь работаешь, а на тебя это смотрит. Понимаешь, что нужно встать, загрузить, рассортировать, что-то замочить. Это все какое-то время. Потом тоже нужно **всю посуду перемыть**, потому что никакая женщина не сможет работать, когда у нее гора посуды. Потом необходимо, когда понятно, что скоро начнут стягиваться все, надо **что-то приготовить**. Тоже, если придет семья, а дома нечего кушать, это неправильно. Надо встать и что-то приготовить. Потом ты понимаешь, что надо еще где-то **что-то убрать, надо что-то собрать**. И в итоге за весь день ты сделал по работе, реально по работе, полтора часа ушло, это неважно, это подготовка к лекциям или еще что-то... А все **остальное уходит на какую-то коммуникацию внутри семьи, внутри домашних каких-то дел**. (41 год, доктор экономических наук, Москва)

Возложенные на женщину обязанности не позволяют ей выполнять рабочие задачи в домашних условиях, в связи с чем предпочтительным форматом является работа в офисе:

Ну и вообще, **после рождения детей я стала фанаткой работы в офисе**, потому что **дома — это не очень удобно**. В офис приходишь — ты сосредотачиваешься, работа-

ешь. А дома приходится делать над собой усилие. Плюс если дети дома, они, конечно, отвлекают. А работать после девяти вечера не очень удобно, потому что все равно за день устаешь. (30 лет, кандидат социологических наук, Москва)

Более того, даже в условиях доступности дистанционного режима труда подстраивать работу под личные нужды затруднительно — особенно при возникновении форс-мажорных ситуаций:

Гибкость, она немножко условная, потому что ты не можешь перенести себе пары на другой день просто так. Это надо договариваться. В этом смысле ты понимаешь, что, если ребенок заболел, сложно будет взять больничный. Если ты пропустишь четыре пары, тебе их надо будет потом вести. Это нереально. У меня, слава богу, такого не было, но я такой перспективы немножко побаиваюсь. (31 год, кандидат социологических наук, Москва)

При контроле потенциальных рисков реализуется стратегия «минимизации рисков потери квалификации» (см. табл. 4).

Таблица 4. Стратегии в контексте контроля рисков

Практики	Параметр	Стратегия
Сохранение рабочей нагрузки в декретном отпуске	Контроль потенциальных рисков	Минимизация рисков потери квалификации
Сохранение за собой обязанностей по реализации гранта		
Ранний выход из декретного отпуска		

В данном случае мерами контроля выступают полное или частичное сохранение рабочей нагрузки во время декретного отпуска, ранний выход на работу из декрета.

Ну вот с первым ребенком я **вышла на работу в восемь месяцев.** После восьми месяцев. Они были все равно оформлены. Но приходилось какую-то работу выполнять, несмотря на то что я официально находилась в отпуске. Ну а второй ребенок, **после четырех месяцев** я вышла на работу. (34 года, кандидат экономических наук, Москва)

Я, когда была беременная, к концу своего рабочего процесса просто подошла к заведующему кафедрой, академическому руководителю магистерской программы, и сказала, что **я уйду в декрет с такого-то числа, но я хочу оставить себе такую-то нагрузку,** потому что это важно для меня, и давайте решим вот так вот. (33 года, кандидат психологических наук, Нижний Новгород)

Там было хитро все. **Я его взяла, но я преподавала при этом...** Я преподавала, и всю свою нагрузку я отвела... Ну будем считать так, что я осталась на почасовке, ну вот какой-то вот такой вариант. (48 лет, кандидат культурологии, Москва)

Мы договорились, что я работаю на четверть ставки. Аспирантов мне оставляют, я с ними в любом случае встречаюсь, где-то как-то пересекаюсь, мы с ними продолжаем работать, но я не уходила в декрет. В третий раз у меня была уже 0,75, то есть оно все как-то нарастало и нарастало, но без аудиторной нагрузки. (41 год, доктор экономических наук, Москва)

Интервьюируемые утверждают, что декрет позволяет маневрировать аудиторной нагрузкой. Также в это время есть возможность выполнять гранты и тем самым иметь финансовое подспорье.

Огромное количество заявок, но и много грантов было. Достаточно такая большая нагрузка. И то, что у меня **не было в этот момент аудиторной нагрузки, это очень меня выручило.** (41 год, доктор экономических наук, Москва)

Тем не менее, несмотря на возможности, предоставляемые отпуском по уходу за ребенком, декретный отпуск вызывает страх прерывания карьеры.

Первое — я не очень понимаю, как это в университете организовано, потому что уходить — все равно ты уйдешь. Всякие эти нагрузки и т.д. я не очень понимаю. Потом, ну у меня сейчас есть некоторый запал что-то делать. **Если я сейчас уйду в декрет, это прервется немножко, потом возвращаться будет сложно.** (31 год, кандидат социологических наук, Москва)

Такой страх, как правило, выступает двигателем более интенсивной работы, которая продиктована в том числе страхом перемен, связанных с перерывами в работе:

Во-первых, чтобы поддерживать в тонусе свои знания, свои исследования, как раз поэтому я взяла много курсовых, ВКР, потому что мне показалось это как раз хорошо — читать, редактировать, какую-то информацию узнавать, чтобы мозг не совсем расплавился. Ну и в принципе, мне кажется, **если большое время пропустить, потом достаточно сложно втягиваться,** поэтому чем раньше, тем лучше. (35 лет, кандидат исторических наук, Санкт-Петербург)

С точки зрения управления репродуктивными планами были обнаружены две стратегии — «спланированное материнство» и «выжидательное материнство» (см. табл. 5).

Таблица 5. Стратегии в контексте управления репродуктивными планами

Практики	Параметр	Стратегия
Рождение детей в период обучения в аспирантуре, во время написания диссертации	Управление репродуктивными планами	Спланированное материнство
Уделение ребенку максимального внимания (снижение карьерных амбиций до определенного возраста ребенка)		Выжидательное материнство

В первом случае, например, происходит сопряжение защиты диссертации и декретного отпуска.

*Я так подумала, что я **скоро собиралась выходить замуж**, и я подумала, что академическая карьера, она будет более привлекательна для меня, потому что есть какая-то **возможность совмещать работу и семью** в данный момент. (34 года, кандидат экономических наук, Москва)*

*Собственно, я **кандидатскую защищала, сидя в декрете**. У меня, наверное, классическая история, что я беременная поступила в аспирантуру и вот, пока ребенок не пошел в детский сад, я, собственно, защитила кандидатскую диссертацию. (36 лет, кандидат социологических наук, Москва)*

Во втором — женщина до определенного возраста ребенка основное время уделяет воспитанию, после — карьере.

*С одной стороны, я думаю уже просто **уйти на преподавание**, чтобы поддерживать... ну как хобби на самом деле, **пока маленький ребенок**. (32 года, кандидат экономических наук, Нижний Новгород)*

*Но знаете, на данном этапе, наверное, **на первом месте близкие мне люди**. И я так понимаю, что **это будет еще лет 4—5, а потом эти близкие люди подрастут, перейдут в переходный возраст** и скажут: «Закройте дверь, пожалуйста». (44 года, кандидат исторических наук, Москва)*

*Тот период, **когда дети все-таки подрастут**, уже **можно вступать в фазу активного развития** с точки зрения именно перераспределения времени. (36 лет, кандидат социологических наук, Москва)*

*Ну, я надеюсь, что сын **будет расти и будет более автономный**, ну не надо будет его все время занимать. Тогда **я смогу работать не только днем** два часа, но и как-то **отбалансировать**. (31 год, кандидат социологических наук, Москва)*

Как правило, для преподавательниц и исследовательниц с детьми важным при нахождении баланса жизни и работы выступает наличие субъектов поддержки. При обращении за помощью женщины следуют двум стратегиям — «распределение/делегирование обязанностей» и «наставничество» (см. табл. 6).

Таблица 6. Стратегии в контексте обращения за помощью

Практики	Параметр	Стратегия
Снижение объема работы за счет перераспределения нагрузки на коллег	Обращение за помощью	Распределение/ делегирование обязанностей
Использование услуг няни		
Использование услуг домработниц		

Практики	Параметр	Стратегия
Помощь старшего поколения (родителей) в присмотре за детьми	Обращение за помощью	Распределение/ делегирование обязанностей
Разделение домашних обязанностей с партнером/ супругом		
Получение советов, обсуждение со старшими коллегами вопросов, касающихся работы (где публиковаться, в каком проекте участвовать, какие стажировки, конференции выбрать и т. д.) и реже — личной жизни (как успевать писать научные работы и уделять время семье, личным интересам и т. д.)		

Важно уточнить, что помощь подразумевает не только присмотр за детьми со стороны супруга (партнера) или бабушек (реже — нянь), но и аутсорсинг некоторых видов деятельности (уборка дома, приготовление еды).

Поэтому, некоторые вещи — я теперь приглашаю людей, которые мне помогают убирать и т. д. (44 года, кандидат исторических наук, Москва)

*Несмотря на то, что у тебя уже кандидатская степень, по сути, несмотря на то что я работала со второго курса, у меня получился перерыв в четыре года. И в тот момент, когда я вышла во второй и третий декрет, там стало понятно, что, учитывая сферу деятельности, которой я занимаюсь, я вполне могу ее совмещать при условии, что **я соглашаюсь на присутствие няни в своей жизни.** (36 лет, кандидат социологических наук, Москва)*

*В какой-то момент нам с мужем стало понятно, что лучше **поручить помыть полы какой-нибудь тете** и провести лишние два-три часа с мужем и с детьми, самой с собой. Ну в общем вот эти вещи — они приходят со временем. (36 лет, кандидат социологических наук, Москва)*

*Ну, во-первых, у меня **муж не брезгует, чтобы он помыл посуду или приготовил.** Он хорошо готовит. Я могу уехать на неделю в командировку, я знаю, что **он справится лучше, чем я с девочками.** Я знаю, что он может запустить стирку. Я знаю, что он может сам развесить или потребовать, чтобы малыши развесили. Он занимается. (41 год, доктор экономических наук, Москва)*

*Это сложно сказать, потому что в принципе **муж может все** — и с детьми посидеть, и в магазин сходить. Здесь скорее вопрос, кто чем занят в конкретный момент, коллективные действия. (36 лет, кандидат социологических наук, Москва)*

При этом проговаривается, что обращение к няне способствует снижению напряжения, однако финансовые барьеры и нормативные социально-культурные установки не всегда позволяют использовать частные услуги нянь.

Несмотря на то, что обсуждение темы родительства не принято в университетской среде, некоторые преподавательницы отмечали поддержку коллег, в том числе говорили о неформальных договоренностях.

*Вы знаете, у меня **прекрасный коллектив**. Это коллектив, который мне, когда я была беременна, создал идеальные условия, идеальные. Он **разрешал мне работать меньше**, он взял гигантский объем работы... И если надо было раньше или вдруг что-то случилось... Все, с другой стороны, знают, что я отработаю. Если сейчас произошел какой-то форс-мажор, то потом я найду время, я восполню, я отработаю... (44 года, кандидат исторических наук, Москва)*

*...Тоже в силу своих каких-то административных возможностей всячески выражал (прим. руководитель департамента) обеспокоенность и как-то сподвигал. Если решения были в его власти, он их принимал. Но это опять же не на уровне каком-то институциональном, это все на **уровне возможностей, которые дают личные связи**. (48 лет, кандидат культурологии, Москва)*

Анализ проведенных интервью позволил выявить запрос на развитие системы наставничества в университетской среде. Это, с одной стороны, может способствовать карьерному продвижению, а с другой — преодолению умолчания вокруг темы материнства в академической среде, что может быть достигнуто формированием объединений матерей, занятых в науке.

*Здесь **вопрос про поговорить про это**. Про **возможность поговорить** про это. Потому что никто, кроме таких же мам, тебя не поймет. Причем это должна быть мама, не которая сидит дома с тремя детьми, а она **должна быть мама, которая параллельно работает**. Здесь, скорее, про какую-то **психологическую поддержку**, потому что за счет того, что мы в одном круге, это дает одинаковый уровень образования, это дает одинаковый уровень ментальный и **помогает понять, что ты не один, что у нее получилось — и у тебя получится**. (36 лет, кандидат социологических наук, Москва)*

Система наставничества способствует прежде всего развитию научно-исследовательской продуктивности (через профессиональные сети, предоставление доступа к информации, содействие в карьерном продвижении), а не преподавательской (в рамках которой ее необходимость часто становится излишней). Важно отметить, что тип наставничества различается по гендерному признаку [Obers, 2015]. Так, те женщины, у которых были наставники-мужчины, легче продвигались по профессиональной лестнице, получали повышение. Респондентки наделяют мужчин чертами силы, конкурентоспособности, стратегического мышления, указывают, что они владеют хитростями и правилами игры, необходимыми для академического карьерного роста. Напротив, женщины-наставницы не предстают «сильными» субъектами. Они больше оказывают эмоциональную поддержку, делятся опытом преодоления гендерных ролевых конфликтов, совмещения ролей, выполнения множественных обязательств, преодоления чувства вины за неравноценное распределение времени семье и работе.

Заключение

Проведенное исследование показывает сложность и многоаспектность концепта баланса жизни и работы, а также вариативности стратегий гармонизации роли матери и роли преподавателя/исследователя в сфере академической занятости.

В этой среде наблюдается смена критериев роста и продвижения по карьерной лестнице. Если раньше определяющим критерием профессии была работа со студентами, то сейчас — публикации и получение грантов. В этой связи исключительно преподавательский трек предстает более «безопасным» для матерей, но в то же время «рискованным» с точки зрения финансовой составляющей и карьерных перспектив.

Одним из ресурсов является накопление социальных связей (расширение контактов — особенно с теми, кто занимает более высокую статусную позицию, участие в международных конференциях, доступ к информации). Период беременности и последующее воспитание детей ограничивают развитие и расширение академических контактов у женщин, в то время как мужчины по причине гендерного дисбаланса имеют возможность даже нарастить свой социальный капитал.

Важной частью карьерного роста преподавателей, ответом на негативное влияние неолиберального воздействия интервьюируемые назвали наставничество — как профессиональное, способствующее карьерному продвижению, так и приватное, в рамках которого становится возможным обсудить с коллегами-женщинами их опыт совмещения работы и материнства. Последнее ставит вопрос о развитии институциональных структур, объединений женщин-ученых в форме профсоюзов или групп.

Список литературы (References)

Абрамов Р.Н., Груздев И.А., Терентьев Е.А. Академическая профессия и идеология «медленной науки» // Высшее образование в России. 2016. № 10. С. 62—70.

Abramov R. N., Gruzdev I. A., Terentyev E. A. (2016) Academic Profession and Ideology of «Slow Science». *Higher Education in Russia*. No. 10. P. 62—70. (In Russ.)

Валькова О.А. Российские женщины-ученые: наследие. М.: Янус-К. 2017.

Valkova O. A. (2017) Russian Women Scientists: Heritage. Moscow: Janus-K. (In Russ.)

Исупова О. Г., Уткина В. В. Молодые женщины в органах государственного управления России: факторы, определяющие карьерные траектории // Журнал исследований социальной политики. 2018. Т. 16. № 3. С. 473—486. <https://doi.org/10.17323/727-0634-2018-16-3-473-486>.

Isupova O. G., Utkina V. V. (2018) Young Women in Russian Public Administration: The Factors Determining Career Paths. *The Journal of Social Policy Studies*. Vol. 16. No. 3. P. 473—486. <https://doi.org/10.17323/727-0634-2018-16-3-473-486>. (In Russ.)

Кулешова А. В., Подвойский Д. Г. Парадоксы публикационной активности в поле современной российской науки: генезис, диагноз, тренды // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2018. № 4. С. 169—210. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.4.10>

Kuleshova A. V., Podvoisky D. G. (2018) Paradoxes of Publication Activity in the Field of Contemporary Russian Science: Genesis, Diagnosis, Trends. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 4. P. 169—210. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.4.10>. (In Russ.)

Любимов Л. Л. Угасание образовательного этоса // Вопросы образования. 2009. № 1. С. 199—210.

Lyubimov L. L. (2009) The Extinction of the Educational Ethos. *Voprosy obrazovaniya/ Educational Studies Moscow*. No. 1. P. 199—210. (In Russ.)

Моспан А. Н., Осин Е. Н., Иванова Т. Ю., Рассказова Е. И., Бобров В. В. Баланс работы и личной жизни у сотрудников российского производственного предприятия // Организационная психология. 2016. Т. 6. № 2. С. 8—29.

Mospan A. N., Osin E. N., Ivanova T. Yu., Rasskazova E. I., Bobrov V. V. (2016) Balance of Work and Personal Life among Employees of a Russian Manufacturing Enterprise. *Organizational Psychology*. Vol. 6. No. 2. P. 8—29. (In Russ.)

Радаев В. В. Еще раз о предмете экономической социологии // Социологические исследования. 2002. № 7. С. 3—14.

Radaev V. V. (2002) Once Again on the Subject of Economic Sociology. *Sociological Studies*. No. 7. P. 3—14. (In Russ.)

Пушкарева Н. Л. Женщины-историки в России 1810—1917 годов // Вестник Пермского университета. Серия: История. 2012. № 1 (18). С. 228—245.

Pushkareva N. L. (2012) Women Historians in Russia in 1810—1917. *Bulletin of Perm University. Series: History*. No. 1 (18). P. 228—245. (In Russ.)

Рождественская Е. Ю. Вовлеченное отцовство, заботливая маскулинность // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 5. С. 155—185. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.5.1676>.

Rozhdestvenskaya E. Yu. (2020) Involved Fatherhood, Caring Masculinity. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 5. P. 155—185. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.5.1676>. (In Russ.)

Савинская О. Б. Баланс работы и семьи: стратегии совмещения профессиональных и семейных обязанностей работающими матерями в Москве // Журнал социологии и социальной антропологии. 2013. № 2. С. 142—167.

Savinskaya O. B. (2013) Work-Family Balance: Strategies for Combining Professional and Family Responsibilities by Working Mothers in Moscow. *Journal of Sociology and Social Anthropology*. No. 2. P. 142—167. (In Russ.)

Тартаковская И. Н., Ваньке А. В. Карьера рабочего как биографический выбор // Социологическое обозрение. 2016. Т. 15. № 3. С. 9—48.

Tartakovskaya I. N., Vanke A. V. (2016) Worker Career as a Biographical Choice. *Sociological Review*. Vol. 15. No. 3. P. 9—48. (In Russ.)

Фадеева И. М., Федосеева М. В. Самочувствие преподавателя в обществе, профессии, вузе // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2015. № 6. С. 153—163.

Fadeeva I. M., Fedoseeva M. V. (2015) Subjective Well-Being of University Teacher in Society, in Profession and in University. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 6. P. 153—163. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2015.6.0>. (In Russ.)

Чернова Ж. В. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей // Журнал исследований социальной политики. 2012. Т. 10. № 3. С. 295—308. Chernova Zh. V. (2012) The Work-Family Balance: Policy and Individual Mothers' Strategies. *The Journal of Social Policy Studies*. Vol. 10. No. 3. P. 295—308. (In Russ.)

Швецова А. В., Симонова А. А., Давыдова Н. Н. Воспроизводство кадрового потенциала науки в оценке молодых российских ученых: результаты прикладного исследования // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 5. С. 248—268. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.5.736>. Shvetsova A. V., Simonova A. A., Davydova N. N. (2020) Reproduction of Human Resource Potential in Science in the Assessments of Young Russian Scientists: Results of an Applied Study. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 5. P. 248—268. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.5.736>. (In Russ.)

Amsler S., Motta S. (2019) The Marketised University and the Politics of Motherhood. *Gender and Education*. Vol. 31. No. 1. P. 82—99. <https://doi.org/10.1080/09540253.2017.1296116>.

Beigi M., Shirmohammadi M., Kim S. (2016) Living the Academic Life: A Model for Work-Family Conflict. *Work*. Vol. 53. No. 3. P. 459—468. <https://doi.org/10.3233/wor-152173>.

Coleman M. (2011) *Women at the Top: Challenges, Choices and Change*. London: Palgrave Macmillan. <https://www.doi.org/10.1057/9780230306783>.

Collyer F. M. (2015) Practices of Conformity and Resistance in the Marketisation of the Academy: Bourdieu, Professionalism and Academic Capitalism. *Critical Studies in Education*. Vol. 56. No. 3. P. 315—331. <https://doi.org/10.1080/17508487.2014.985690>.

Edwards J. R., Rothbard N. P. (2000) Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. *The Academy of Management Review*. Vol. 25. No. 1. P. 178—199. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>.

Fitzsimmons T. W., Callan V. J., Paulsen N. (2014) Gender Disparity in the C-Suite: Do Male and Female Ceos Differ in How They Reached the Top? *The Leadership Quarterly*. Vol. 25. No. 2. P. 245—266. <https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2013.08.005>.

Grzywacz J. G., Marks N. F. (2000) Reconceptualizing the Work — Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 5. No. 1. P. 111—126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>.

Inglis S. (2007) Creative tensions and conversations in the academy. *Journal of Sport Management*. Vol. 21. No. 1. P. 1—14.

Kinman G., Jones F. (2008) A Life Beyond Work? Job Demands, Work-Life Balance, and Wellbeing in UK Academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. Vol. 17. No. 1—2. P. 41—60. <https://doi.org/10.1080/10911350802165478>.

Kirchmeyer C. (2000) Work-Life Initiatives: Greed or Benevolence Regarding Workers' Time? In: Cooper C. L., Rousseau D. M. (eds.) *Trends in Organizational Behavior*. Vol. 7. *Time in Organizational Behavior*. New York, NY, US: John Wiley & Sons Ltd. P. 79—93.

Kossek E. E., Lee K.-H. (2017) Work-Family Conflict and Work-Life Conflict. In: *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.52>.

McDowell L. (2004) Work, Workfare, Work/Life Balance and an Ethic of Care. *Progress in Human Geography*. Vol. 28. No. 2. P. 145—163. <https://doi.org/10.1191/0309132504ph478oa>.

Nadirova G. (2017) What Numbers Show and Don't Show. *Higher Education in Russia and Beyond*. Vol. 4. No. 14. P. 22—23.

Obers N. (2015) Influential Structures: Understanding the Role of the Head of Department in Relation to Women Academics' Research Careers. *Higher Education Research & Development*. Vol. 34. No. 6. P. 1220—1232. <https://doi.org/10.1080/07294360.2015.1024632>.

Paul-Hus A., Bouvier R., Ni C., Sugimoto C., Pisyakov V., Larivière V. (2015) Forty Years of Gender Disparities in Russian Science: A Historical Bibliometric Analysis. *Scientometrics*. Vol. 102. No. 2. P. 1541—1553. <https://doi.org/10.1007/s11192-014-1386-4>.

Philipsen M., Case S., Oetama-Paul A., Sugiyama K. (2017) Academic Womanhood Across Career Stages: A Work-in-Life Perspective on What Was, Is, and Could Be. *Community, Work & Family*. Vol. 20. No. 5. P. 623—644. <https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1378619>.

Pisyakov V. (2017) Russian Women in Academia: Bibliometrics. *Higher Education in Russia and Beyond*. Vol. 4. No. 14. P. 7—10.

Wolf-Wendel L., Ward K. (2015) Academic Mothers: Exploring Disciplinary Perspectives. *Innovative Higher Education*. Vol. 40. No. 1. P. 19—35. <https://doi.org/10.1007/s10755-014-9293-4>.

Правильная ссылка на статью:

Мониторинг мнений (ВЦИОМ): май — июнь 2021 // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 406—423.

For citation:

Public Opinion Poll (VCIOM): May — June 2021. (2021) *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 406–423.

МОНИТОРИНГ МНЕНИЙ: МАЙ — ИЮНЬ 2021

Результаты ежедневных опросов «ВЦИОМ—Спутник». Метод опроса — телефонное интервью по стратифицированной двухосновной случайной выборке стационарных и мобильных номеров объемом 1600 респондентов в возрасте от 18 лет. Выборка построена на основе полного списка телефонных номеров, задействованных на территории РФ. Данные взвешены на вероятность отбора и по социально-демографическим параметрам. Максимальный размер ошибки с вероятностью 95 % не превышает 2,5%. Помимо ошибки выборки, смещение в данные опросов могут вносить формулировки вопросов и различные обстоятельства, возникающие в ходе полевых работ.

СОДЕРЖАНИЕ ДАЙДЖЕСТА

ПОЛИТИКА

МЕЖДУНАРОДНОЕ ВЛИЯНИЕ РОССИИ.....	407
МИРОТВОРЦЫ РОССИИ.....	409
ТРЕХДНЕВНОЕ ГОЛОСОВАНИЕ: ЗА И ПРОТИВ.....	411

СОЦИАЛЬНЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ

САМОЗАНЯТЫЕ В РОССИИ: КАК ЗАЩИТИТЬ ИХ СОЦИАЛЬНЫЕ ПРАВА?	413
ЖИЗНЬ В ГОРОДЕ: КАК СДЕЛАТЬ ЕЕ КОМФОРТНОЙ?	415
ВАКЦИНАЦИЯ С ЭЛЕМЕНТАМИ ОБЯЗАТЕЛЬНОСТИ: ЗА И ПРОТИВ	417

ОБРАЗ ЖИЗНИ

ДЕНЬ МУЗЕЕВ.....	418
ЛЕТНИЕ ПЛАНЫ — 2021.....	419
АКТИВНАЯ ЖИЗНЬ НА ПЕНСИИ.....	422

ПОЛИТИКА

МЕЖДУНАРОДНОЕ ВЛИЯНИЕ РОССИИ.....	407
МИРОТВОРЦЫ РОССИИ.....	409
ТРЕХДНЕВНОЕ ГОЛОСОВАНИЕ: ЗА И ПРОТИВ.....	411

МЕЖДУНАРОДНОЕ ВЛИЯНИЕ РОССИИ

13 мая 2021 г.

Позиции России на мировой арене положительно оценивают практически две трети россиян (65%). Доля скептиков составляет 28%, причем среди называющих свое материальное положение плохим или очень плохим эта доля выше — 50% и 41% соответственно. По мнению немногим менее половины респондентов (43%), влияние России на международной арене за последний год усилилось, однако каждый пятый опрошенный считает наоборот: об ослаблении влияния России в мире заявили 24% наших соотечественников. Больше половины опрошенных считают основой влияния нашей страны на международной арене ее военную мощь (69%), и почти половина респондентов видит в этом заслугу лично В. В. Путина (49%). Помимо этого, международное влияние России обосновывается ее спортивными успехами (36%), достижениями науки/технологии (32%) и культурным наследием (28%). По мнению большей части опрошенных (42%), Россия уже является одной из великих держав, по мнению еще 28% — скорее всего, станет ею в ближайшие 15—20 лет, каждый пятый опрошенный считает, что не станет (23%).



Рис. 1. Как Вы считаете, какое влияние имеет сейчас Россия в международных делах? (закрытый вопрос, один ответ, % от всех опрошенных)

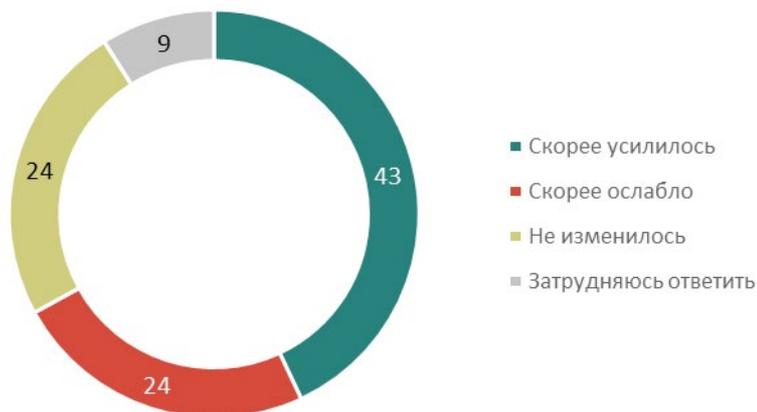


Рис. 2. По Вашему мнению, влияние России на международной арене за последний год изменилось или нет? И если изменилось, то усилилось или ослабло? (закрытый вопрос, один ответ, % от опрошенных)



Рис. 3. На Ваш взгляд, в чем основа влияния России на международной арене? (закрытый вопрос, один ответ, в % от опрошенных)

МИРОТВОРЦЫ РОССИИ

25 мая 2021 г.

Самая памятная для россиян миротворческая операция — сирийская, ее назвали 37 % опрошенных. Также наши соотечественники упоминали операции в Югославии (5 %), Нагорном Карабахе (4 %), Армении (4 %), Украине (3 %) и Грузии (3 %). Операцию в Сирии чаще называли респонденты 60 лет и старше (45 %), жители сел (42 %) и женщины (41 %). Миротворческую операцию в Югославии чаще вспоминали мужчины (10 %), москвичи и петербуржцы, а также жители городов-миллионников (по 7 %). Каждый пятый опрошенный (22 %) не смог припомнить стран, в которых проходили миротворческие операции с участием нашей страны. Более половины граждан (54 %) считают, что Россия должна участвовать только в тех миротворческих операциях, которые связаны с обеспечением нашей национальной безопасности. Более трети респондентов (35 %) полагают, что России следует участвовать в миротворческих операциях, если это поможет решить международные проблемы и конфликты. 7 % опрошенных сказали, что наша страна должна избегать участия в таких операциях. По мнению четверти респондентов (26 %), России нужно участвовать в вооруженных конфликтах, аналогичных сирийскому, если это поможет решить международные проблемы. Более половины наших соотечественников (55 %) полагают, что Россия должна в них участвовать только если это связано с предотвращением угроз для нашей страны. По мнению 13 %, России следует избегать участия в конфликтах, аналогичных сирийскому.

Таблица 1. Миротворческие операции проводятся в странах, где возможны военные конфликты, если меры экономического и политического характера оказались недостаточными. Россия как член Организации Объединенных Наций (ООН) участвует в миротворческих операциях в разных странах мира с 1992 г. Постарайтесь припомнить страны, в которых Россия выступала миротворцем (открытый вопрос, любое количество ответов, в % от всех опрошенных, представлены ответы, набравшие от 2 %)

Страны	18—24 года	25—34 года	35—44 года	45—59 лет	60 лет и старше
Сирия	28	33	30	40	45
Югославия	2	2	7	9	4
Нагорный Карабах	2	4	1	5	6
Армения	9	4	4	3	2
Украина	8	8	3	1	1
Грузия	2	3	5	4	1
Афганистан	2	1	2	3	3
Сербия	1	1	2	2	3
Абхазия	1	1	2	2	3
Не знаю, не помню	34	30	24	16	17

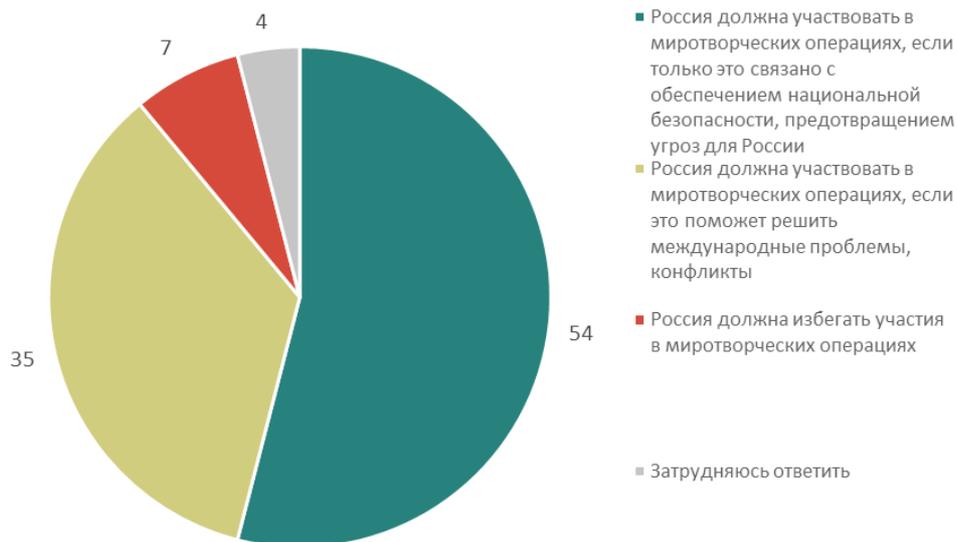


Рис. 4. Разные люди по-разному оценивают участие России в миротворческих операциях в разных странах мира. Как Вы считаете, Россия должна или не должна участвовать в миротворческих операциях? (закрытый вопрос, один ответ, в % от всех опрошенных)

ТРЕХДНЕВНОЕ ГОЛОСОВАНИЕ: ЗА И ПРОТИВ

15 июня 2021 г.

Более половины россиян (56%) положительно относятся к предложению организовать голосование в течение трех дней на предстоящих выборах в Государственную Думу (64% среди граждан 60 лет и старше), не согласны с предложением 21% опрошенных (29% среди 25—34-летних), 22% безразличны к этому вопросу (44% среди молодых людей 18—24 лет). Почти две трети респондентов (61%) сообщили, что возможность голосовать в течение трех дней была бы для них удобна (81% среди молодежи 18—24 лет), 34% ответили, что им было бы удобнее голосовать только в один день (41% среди 45—59-летних).

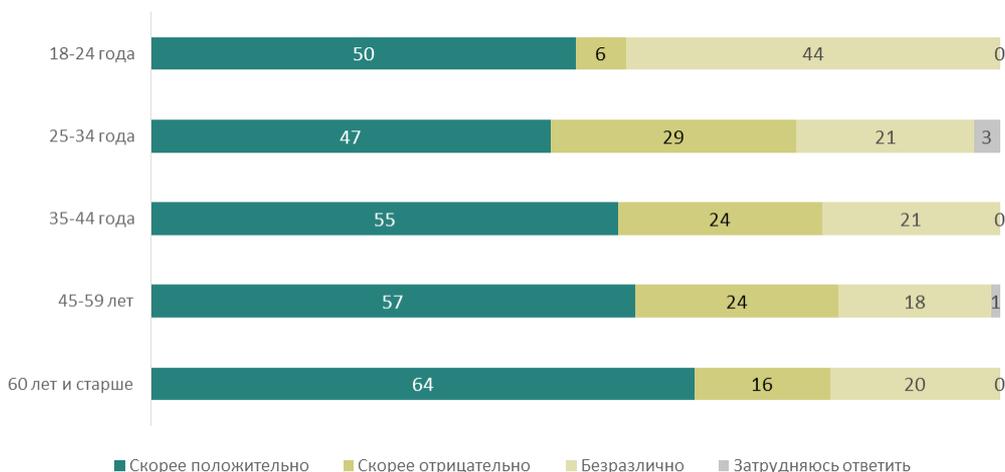


Рис. 5. В настоящее время обсуждается вопрос о том, чтобы использовать возможность голосования в течение трех дней на выборах в Государственную Думу, к примеру, в пятницу, субботу и воскресенье. Скажите, пожалуйста, как Вы относитесь к этому предложению: положительно, отрицательно или безразлично? (в % от тех, кто декларирует участие в выборах в сентябре этого года)

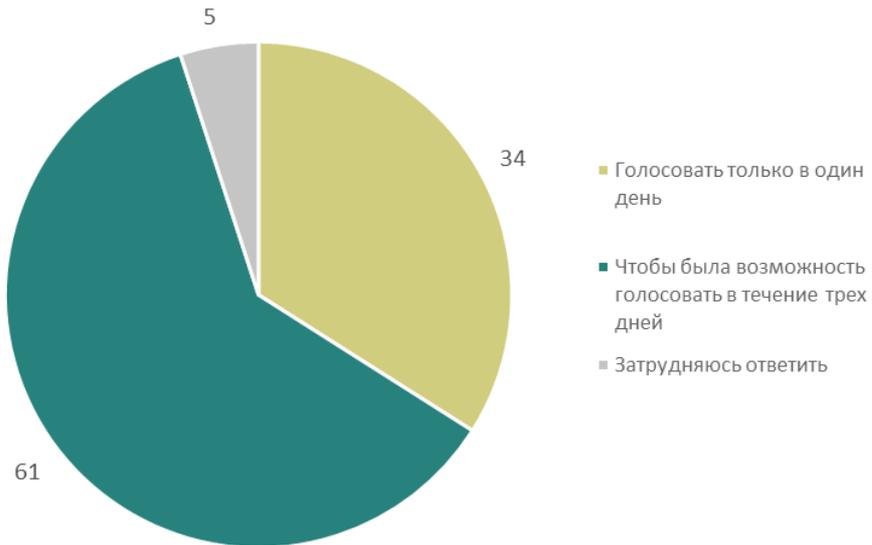


Рис. 6. А если говорить лично про Вас, как Вам было бы удобно: чтобы голосование на выборах в Государственную Думу России, которые будут проходить в этом году, было организовано только в один день, или была возможность голосования в течение трех дней (пятница, суббота и воскресенье)? (в % от тех, кто декларирует участие в выборах в сентябре этого года)

СОЦИАЛЬНЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ

САМОЗАНЯТЫЕ В РОССИИ: КАК ЗАЩИТИТЬ ИХ СОЦИАЛЬНЫЕ ПРАВА?	413
ЖИЗНЬ В ГОРОДЕ: КАК СДЕЛАТЬ ЕЕ КОМФОРТНОЙ?.....	415
ВАКЦИНАЦИЯ С ЭЛЕМЕНТАМИ ОБЯЗАТЕЛЬНОСТИ: ЗА И ПРОТИВ	417

САМОЗАНЯТЫЕ В РОССИИ: КАК ЗАЩИТИТЬ ИХ СОЦИАЛЬНЫЕ ПРАВА?

18 мая 2021 г.

Большинство россиян (70 %) слышали о возможности зарегистрироваться в качестве самозанятого, но хорошо знают об этом только 33 %, а почти треть опрошенных (30 %) услышали об этом впервые от нашего интервьюера. Лучше других о возможности стать самозанятым информированы жители Москвы и Санкт-Петербурга (87 %), граждане с высшим образованием (83 %) и те, кто находится на пике трудоспособного возраста — респонденты 35—44 лет (80 %) и 45—59 лет (74 %). По мнению половины наших соотечественников (51 %), самозанятым необходимо предоставить право самим выбирать, платить или не платить взносы в государственные социальные фонды. Характерно, что больше всего сторонников этой точки зрения среди потенциальной целевой аудитории данной формы занятости: эту идею поддерживают по 69 % студентов и специалистов с высшим образованием из коммерческого сектора. Сторонников сохранения существующего запрета на добровольное присоединение к системе государственного социального страхования только 18 %. Половина респондентов (50 %) считают важным заключить официальный договор с работающим исполнителем, даже если это увеличит стоимость услуг (среди молодых людей 18—24 лет — 60 %). Заключение официального договора с исполнителем не важно для 40 % опрошенных.

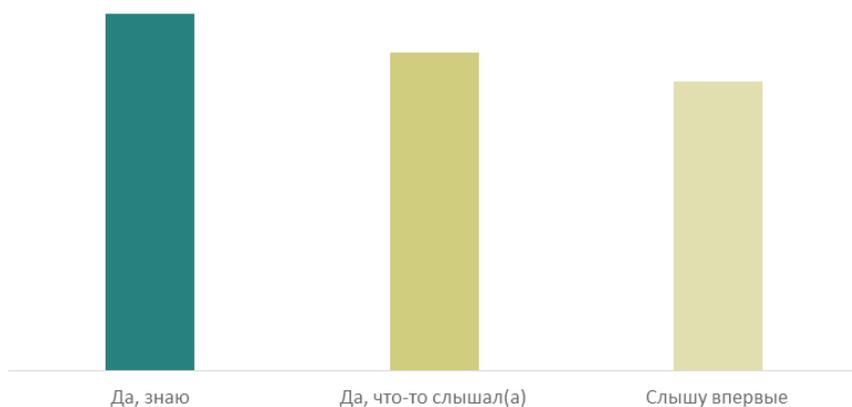


Рис. 1. Вы знаете, что-то слышали или слышите сейчас впервые о том, что в стране появилась новая форма, позволяющая легализовать индивидуальный труд, — регистрация в качестве самозанятого? (закрытый вопрос, один ответ в % от всех опрошенных)



Рис. 2. Сейчас самозанятые платят только налог на профессиональную деятельность и НЕ ИМЕЮТ ПРАВА ПЛАТИТЬ взносы в ГОСУДАРСТВЕННЫЕ социальные фонды, чтобы получать оплачиваемые больничные, декретный отпуск и другое. В обществе существуют разные взгляды на эту ситуацию. С какой из этих точек зрения Вы в большей степени согласны? (закрытый вопрос, один ответ в % от всех опрошенных)

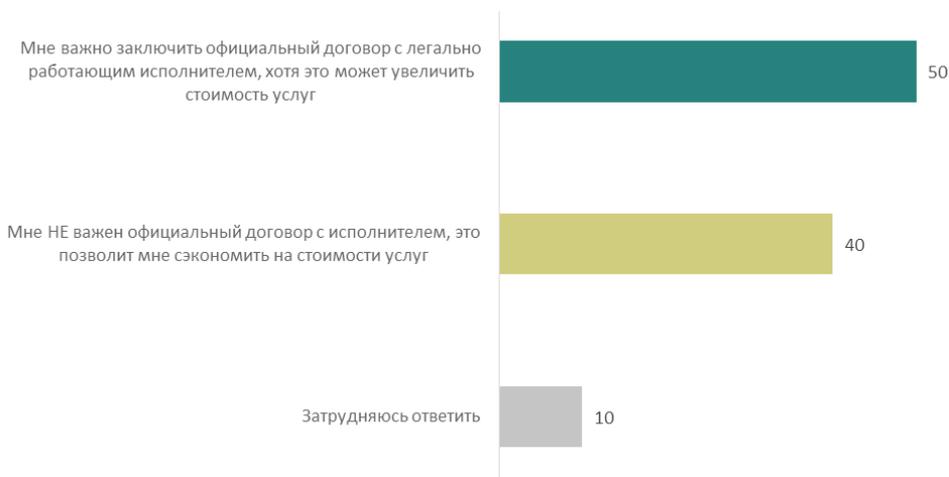


Рис. 3. Многие самозанятые оказывают услуги: репетиторы, нянечки, автомеханики и другие специальности. Если бы Вам лично пришлось воспользоваться такими услугами, то какая точка зрения была бы Вам ближе? (закрытый вопрос, один ответ в % от всех опрошенных)

ЖИЗНЬ В ГОРОДЕ: КАК СДЕЛАТЬ ЕЕ КОМФОРТНОЙ?¹

Май 2021 г.

Чаще всего жильцы многоквартирных домов сталкиваются со следующими проблемами: низкая температура воздуха в квартире (33%), высокая температура воздуха в квартире (33%), сухой воздух (29%), холодный пол (23%), холодный подъезд (22%), холодные стены (20%). Большинство жильцов многоквартирных домов готовы инвестировать в комфорт при покупке следующего жилья. Две трети опрошенных жильцов многоквартирных домов (65%) готовы заплатить больше на 1—2% за квадратный метр жилья, если в будущем будут снижены коммунальные платежи и это окупит дополнительные затраты в течение пяти лет. По мнению 43% опрошенных, их дом нуждается в дополнительной теплоизоляции, и подавляющее большинство опрошенных (86%) сообщили, что при выборе квартиры в новостройке повышенная звукоизоляция будет одним из значимых критериев. Абсолютное большинство респондентов (96%) не знают класс энергоэффективности своего дома. При этом 39% в той или иной степени были бы готовы оплатить вместе с другими жильцами обследование дома на соответствие классу энергоэффективности («да» — 10%, «скорее да» — 29%). О том, что дом уже проходил подобное обследование, сообщили лишь 3% опрошенных.

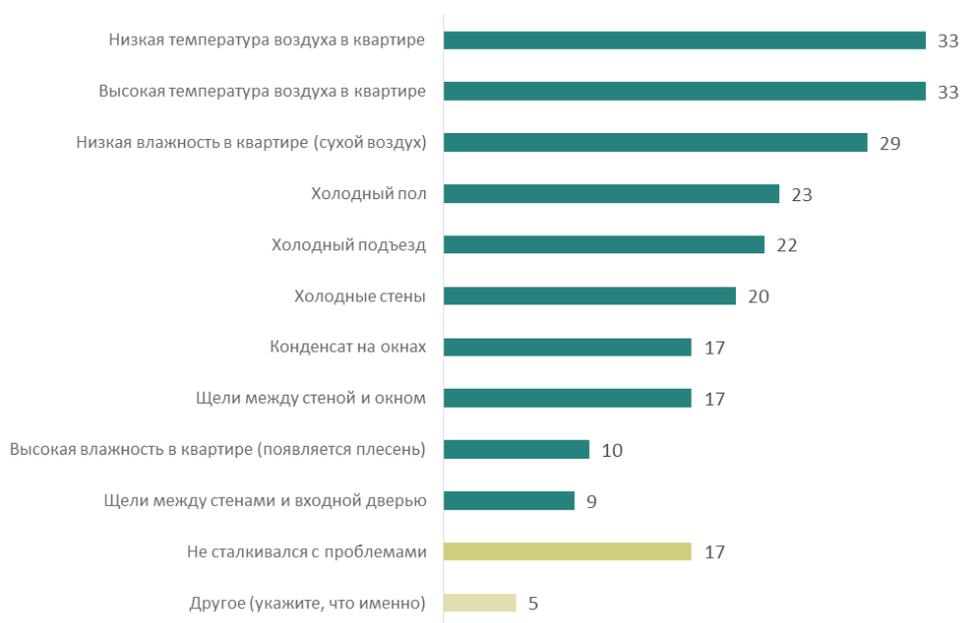


Рис. 4. Скажите, с какими проблемами в Вашей квартире сталкивались Вы или члены вашей семьи? (закрытый вопрос, от 1 до 5 ответов, в % от всех опрошенных)

¹ Онлайн-опрос проведен совместно с IFORS по заказу Ассоциации «Национальное объединение организаций в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности». В опросе приняли участие 1 000 россиян в возрасте от 18 лет, проживающих в многоквартирных домах в Москве, Санкт-Петербурге, Казани, Нижнем Новгороде, Самаре, Воронеже, Екатеринбурге, Челябинске, Уфе, Перми, Новосибирске, Омске, Красноярске, Краснодаре, Ростове-на-Дону и Волгограде.

Подавляющее большинство участников опроса (93 %) считают, что срок службы многоквартирного дома должен превышать 50 лет. В гипотетической ситуации выбора материала для утепления кровли 63 % респондентов сделали бы выбор в пользу более дорогого долгосрочного решения. Большинство опрошенных (66 %) хотели бы получить общую информацию о решениях и материалах, которые применялись при строительстве здания (тип утеплителя, кровли, толщина стен и т. д.). Каждый четвертый (26 %) не нуждается в этой информации.

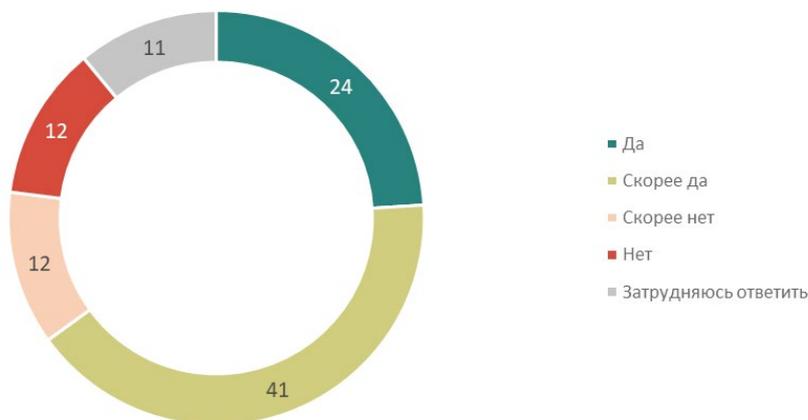


Рис. 5. Готовы ли Вы заплатить дороже на 1—2% за один квадратный метр жилья, зная о том, что в будущем будут снижены коммунальные платежи и снижение коммунальных платежей окупит Ваши дополнительные затраты в течение примерно 5 лет (закрытый вопрос, один ответ, в % от всех опрошенных)

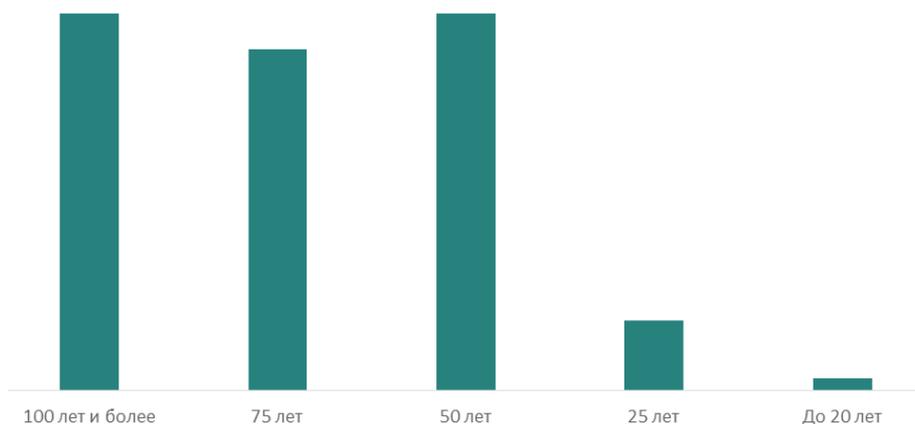


Рис. 6. Как Вы считаете, какой срок службы/эксплуатации должен быть у многоквартирного дома? (закрытый вопрос, один ответ, в % от всех опрошенных)

ВАКЦИНАЦИЯ С ЭЛЕМЕНТАМИ ОБЯЗАТЕЛЬНОСТИ: ЗА И ПРОТИВ

20 июня 2021 г.

Более трех четвертей россиян (77 %) информированы о решении властей Москвы и Московской области провести обязательную вакцинацию от коронавируса не менее 60 % работников сферы услуг. Впервые об этом услышали 22 % опрошенных, чаще молодежь в возрасте от 18 до 34 лет (30—31 %). Более половины респондентов (56 %) находят решение об обязательной вакцинации соответствующим ситуации с коронавирусом в этих регионах. Каждый четвертый (25 %) считает, что скорее не соответствует. Каждый второй россиянин (52 %) полагает, что обязательная вакцинация работающих в сфере услуг позволит предотвратить распространение коронавирусной инфекции в Москве и Московской области. Этому мнению чаще придерживаются люди, проживающие в городах до 100 тыс. человек и в селах (54—58 %). Треть опрошенных высказали иное мнение (34 %), 14 % не смогли дать однозначного ответа. Практически каждый второй опрошенный (49 %) положительно относится к решению об обязательной вакцинации. Треть (30 %) заявили об обратном, а 16 % — безразличны к этому.

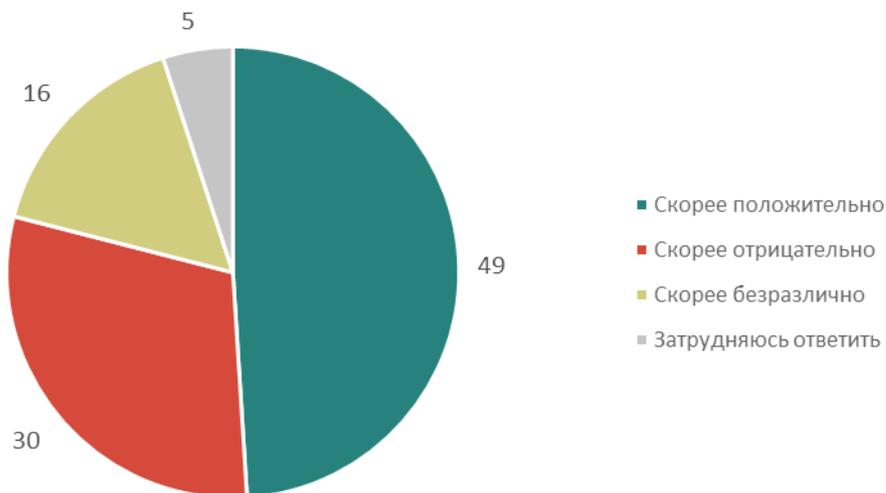


Рис. 7. Как Вы в целом относитесь к решению об обязательной вакцинации большинства работающих в сфере услуг в Москве и Московской области? (закрытый вопрос, один ответ, в % от всех опрошенных)

ОБРАЗ ЖИЗНИ

ДЕНЬ МУЗЕЕВ	418
ЛЕТНИЕ ПЛАНЫ — 2021.....	419
АКТИВНАЯ ЖИЗНЬ НА ПЕНСИИ	422

ДЕНЬ МУЗЕЕВ

16 мая 2021 г.

Россияне рассказали, когда в последний раз были в музее: чуть меньше половины (46%) — несколько лет назад, 23% ходили в музей год-два назад, 6% были там в течение последнего года, 4% — полгода назад, 11% — в течение 2—3 месяцев (итого 21% за последний год). Чаще других за последний год музеи посещали москвичи и петербуржцы (42%), граждане 18—24 лет (38%), 35—44 лет (26%), а также респонденты с высшим и неполным высшим образованием (31%). Более половины россиян (70%) слышали о возможности посетить музеи онлайн, однако большинство — 75% — никогда его в таком формате не посещали. Среди наших соотечественников, когда-либо посещавших музеи онлайн, 38% жителей Москвы и Санкт-Петербурга и 30% жителей городов-миллионников.

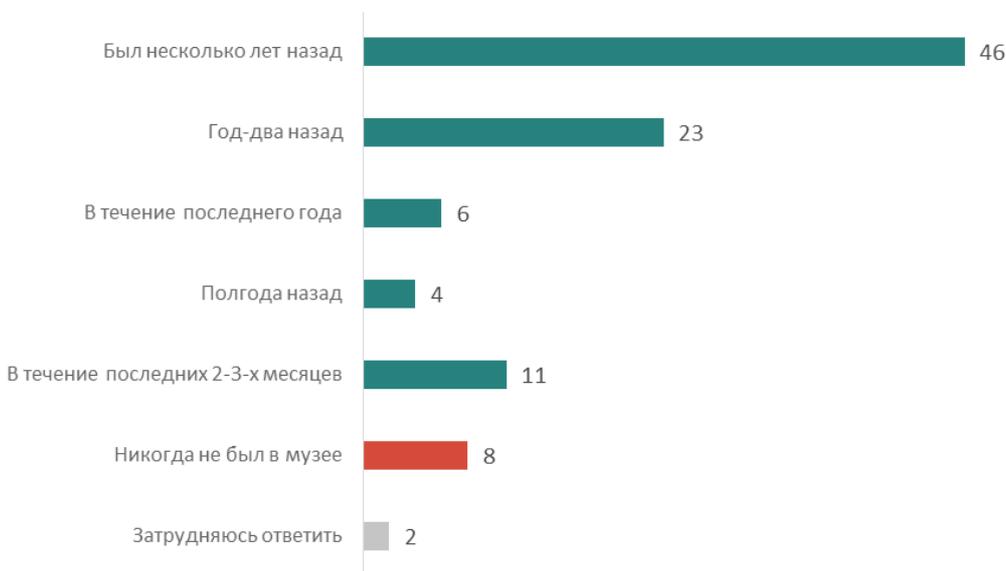


Рис. 1. Припомните, пожалуйста, когда в последний раз Вы были в музее?
(закрытый вопрос, один ответ, в % от всех опрошенных)

ЛЕТНИЕ ПЛАНЫ — 2021

15—16 мая 2021 г.

Летний отпуск этого года россияне намерены провести дома (52%), на даче (34%), в другом городе России (13%), на курортах Черноморского побережья Кавказа (13%) или в Крыму (8%). По 9% наших соотечественников планируют побывать за границей (за пределами бывшего СССР) либо в других местах на территории бывшего СССР (кроме Прибалтики), а также в Прибалтике (1%). Только 5% участников опроса при организации отдыха собираются обращаться к туристическим фирмам. Среди тех, кто не поедет на отдых этим летом, 40% обосновали это отсутствием денег или падением доходов, 14% сообщили, что будут работать и не возьмут отпуск, 7% не поедут отдыхать из-за здоровья, у 4% нет времени на отпуск, а 4% никуда не поедут из-за преклонного возраста. Только 2% опрошенных россиян отказались от планов на летний отдых из-за угрозы коронавируса (год назад таких было 25%).

В этом году наши соотечественники собираются потратить на одного отдыхающего в среднем 40 022 руб. По сравнению с прошлым годом уменьшение планируемых расходов в рублевом исчислении составило –19 п. п. За последние пять лет 42% респондентов ездили отдыхать в другие регионы России, причем 29% делали это неоднократно. Более половины наших соотечественников не имеют такого опыта (58%). Три четверти россиян (75%) допускают возможность чаще выбирать отдых в России в ближайшие несколько лет. По мнению респондентов, топ-5 российских направлений для отдыха выглядит следующим образом: Крым (29%), Краснодарский край (17%), Байкал (15%), Республика Алтай (14%) и Сочи (13%). Среди тех, кто летом собирается отдохнуть в одном из городов России, 13% поедут в Санкт-Петербург, 5% — в Москву, по 3% отправятся в Екатеринбург, Нижний Новгород и Анапу соответственно.



Рис. 2. Уточните, пожалуйста, этим летом Вы планируете отдыхать только во время выходных дней (суббота, воскресенье) или планируете еще брать ежегодный отпуск летом? (закрытый вопрос, один ответ, % от работающих)



Рис. 3. Где Вы собираетесь отдыхать, проводить отпуск этим летом (закрытый вопрос, любое число ответов, % от всех опрошенных)



Рис. 4. Оцените, пожалуйста, в среднем по пятибалльной шкале следующие аспекты отдыха в России. Оценка «пять» — это «отлично», оценка «один» — «очень плохо» (закрытый вопрос, один ответ, % от тех, кто проводил отпуск в других регионах России)

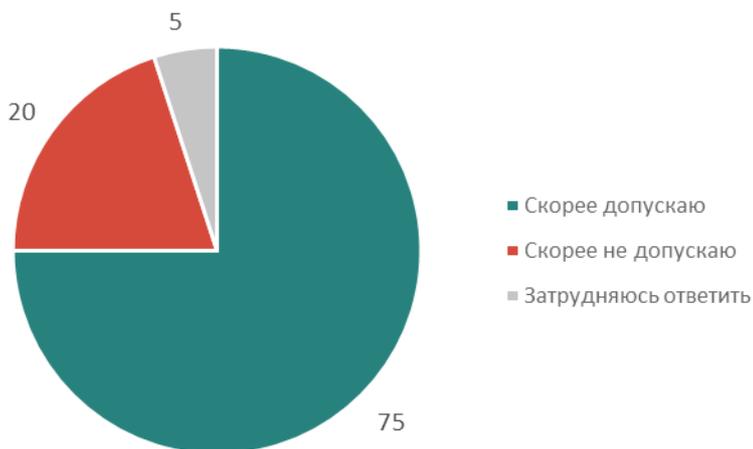


Рис. 5. Вы допускаете или не допускаете для себя возможность того, что в ближайшие несколько лет Вы будете чаще выбирать отдых в России вместо зарубежного отдыха?
(закрытый вопрос, один ответ, в % от всех опрошенных)

АКТИВНАЯ ЖИЗНЬ НА ПЕНСИИ

18 мая 2021 г.

Каждый третий россиянин (35%) находится на пенсии (25% работающих пенсионеров и 10% неработающих). Среди граждан в возрасте 60 лет и старше работает на пенсии каждый пятый (19%). Среди самых распространенных занятий россиян 60 лет и старше — уход за детьми и внуками (62%), внедомашний досуг (например, рыбалка, цветоводство, кружки, 58%), физкультура и спорт (36%), домашний досуг (рисование, моделирование и пр., 27%), а также посещение культурных учреждений и мероприятий (театры, музеи, выставки и т.д., 24%). Кроме того, 12% представителей старшего поколения регулярно занимаются волонтерской и добровольческой деятельностью, а 8% участвуют в работе профсоюзных организаций, политических партий, общественных комитетов и т.д.

Почти половина опрошенных граждан старше 60 лет (48%) проживают с супругом, по 31% живут одни либо с родственниками. Представители старшего поколения ведут активную социальную жизнь — 87% несколько раз в неделю встречаются с родственниками, друзьями или знакомыми. Большинству россиян 60 лет и старше (85%) есть с кем обсудить вопросы личного характера и есть к кому обратиться за помощью в критический момент (88%). Не у кого попросить помощи каждому десятому представителей старшего поколения (10%). Более половины граждан старшего возраста (71%) обращались в течение прошлого года в какое-либо медицинское учреждение или стоматологию, при этом 53% получили необходимые услуги, а 18% сообщили, что получили их в неполном объеме либо не получили. Почти треть россиян 60 лет и старше (28%) не обращались за медицинской помощью в течение последнего года.

Скажите, что из перечисленного Вы делаете регулярно (не реже одного раза в неделю)?
(закрытый вопрос, один ответ в % от всех опрошенных)

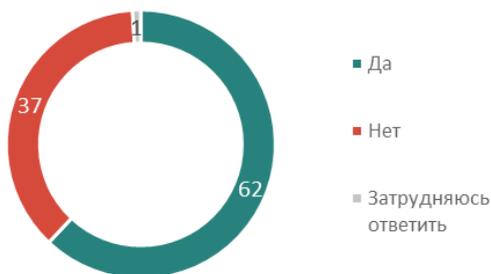


Рис. 6. Занятие волонтерской (добровольческой) деятельностью на безвозмездной основе, в какой-либо организации или самостоятельно

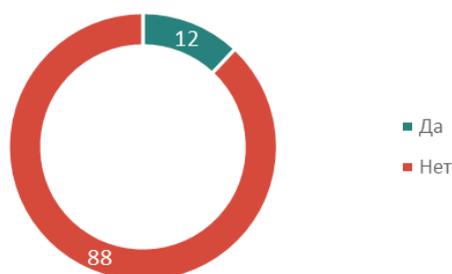


Рис. 7. Уход за детьми, внуками (в том числе чужими, за плату или бесплатно)



Рис. 8. Занятие домашним досугом (например, рисование, моделирование)

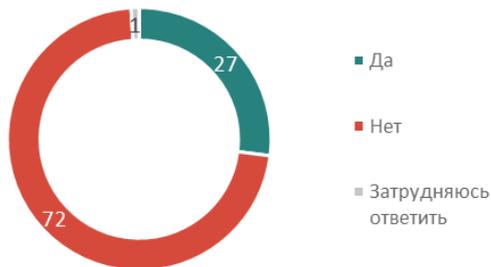


Рис. 9. Занятие внедомашним досугом (например, рыбалка, цветоводство, спортивные занятия, кружки)

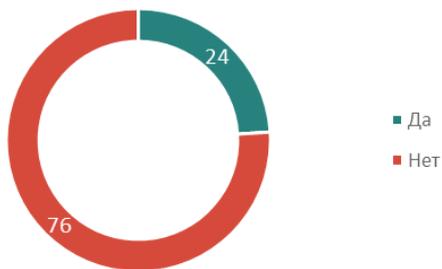


Рис. 10. Посещение культурных учреждений и мероприятий (например, театры, музеи, выставки)

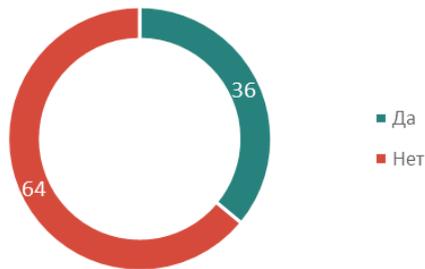


Рис. 11. Занятие физкультурой и спортом систематически, то есть не менее 1 часа в неделю? (платные/бесплатные и самостоятельные/организованные занятия, в т. ч. в спортивных секциях, фитнес-клубах и т. д.)

DOI: [10.14515/monitoring.2021.3.1915](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1915)



Н. В. Большаков, Д. И. Присяжнюк, Е. Р. Ярская-Смирнова

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТИРЫ И ОПЫТ НЕОЛИБЕРАЛЬНЫХ РЕФОРМ В РОССИЙСКИХ РЕГИОНАХ: ДИЛЕММЫ СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Правильная ссылка на статью:

Большаков Н. В., Присяжнюк Д. И., Ярская-Смирнова Е. Р. Ценностные ориентиры и опыт неолиберальных реформ в российских регионах: дилеммы социального менеджмента // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 424—449. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1915>.

For citation:

Bolshakov N. V., Prisyazhniuk D. I., Yarskaia-Smirnova E. R. (2021) Values and Experience of Neoliberal Reforms in Russian Regions: Dilemmas of Social Management. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 424–449. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1915>. (In Russ.)

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТИРЫ И ОПЫТ НЕОЛИБЕРАЛЬНЫХ РЕФОРМ В РОССИЙСКИХ РЕГИОНАХ: ДИЛЕММЫ СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

VALUES AND EXPERIENCE OF NEOLIBERAL REFORMS IN RUSSIAN REGIONS: DILEMMAS OF SOCIAL MANAGEMENT

БОЛЬШАКОВ Никита Викторович — кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры методов сбора и анализа социологической информации, младший научный сотрудник Международной лаборатории исследований социальной интеграции, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: nbolshakov@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0001-8976-7248>

Nikita V. BOLSHAKOV¹ — Cand. Sci. (Soc.), Senior Lecturer, Department of Sociological Research Methods; Junior Research Fellow, International Laboratory for Social Integration Research
E-MAIL: nbolshakov@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0001-8976-7248>

ПРИСЯЖНЮК Дарья Игоревна — кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры общей социологии, старший научный сотрудник Международной лабораторией исследований социальной интеграции, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: dprisyazhnyuk@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0001-8224-2174>

Daria I. PRISYAZHNIUK¹ — Cand. Sci. (Soc.), Senior Lecturer, Department of General Sociology; Senior Research Fellow, International Laboratory for Social Integration Research
E-MAIL: dprisyazhnyuk@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0001-8224-2174>

ЯРСКАЯ-СМИРНОВА Елена Ростиславовна — доктор социологических наук, PhD, профессор кафедры общей социологии, заведующая Международной лабораторией исследований социальной интеграции, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: elena.iarskaia@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-3139-5215>

Elena R. IARSKAIA-SMIRNOVA¹ — Dr. Sci. (Soc.), PhD in SW, Professor, Department of General Sociology; Head of International Laboratory for Social Integration Research
E-MAIL: elena.iarskaia@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-3139-5215>

¹ HSE University, Moscow, Russia

Аннотация. В статье предлагается критический взгляд на вызовы, которые создает управленцам реформирование сферы социального обслуживания в российских регионах в духе социаль-

Abstract. The article offers a critical look at the challenges emerging within the reforms of the social services sector in Russian regions carried out in line with the New Public Management (NPM)

ного менеджмента (NPM). Эти реформы подразумевают не только обновление управленческих технологий, но и изменения на уровне культуры, в связи с чем исследование направлено на выявление того, как отечественные социальные менеджеры объясняют необходимость перехода к новым отношениям, какими инструментами они обладают, какие ценностные противоречия возникают в сфере принятия решений по вопросам реформирования системы социальных услуг и в практике управления социальными сервисами.

Исследование основано на анализе полуструктурированных интервью с региональными администраторами и руководителями социальных сервисов различных организационно-правовых форм. Разделяя ценности и применяя на практике инструменты нового социального менеджмента, руководители социальной сферы и социальных сервисов сталкиваются с внутренней противоречивостью этой доктрины. Ориентацию на клиента и инициативу не так просто примирить с требованиями эффективности; децентрализация не отменяет пристального контроля, а качество услуг сложно поддерживать на высоте в условиях рационализации. Тем не менее дискурсы экономии бюджета и гуманизации сервисов не всегда противоречат друг другу, менеджеры стремятся достичь компромисса между различными логиками в отношениях между государством, организацией, работником и клиентом. В статье показаны особые и нередко разновекторные перспективы региональных администраторов, менеджеров муниципальных и некоммерческих организаций — поставщиков социальных услуг. Под давлением вызова эффективности

principles. These reforms imply not only the renewal of management tools, but also changes at the cultural level. In this regard, the study is aimed at identifying how social managers explain the need for the transition to new relations, what tools they have, and what value contradictions arise in the field of decision-making on the issues of reforming the system of social services and in the practice of management.

The study is based on the analysis of semi-structured interviews with regional administrators and managers of social services of various legal forms. While sharing values and applying in practice the tools of the new social management, the leaders of the social sphere and social services face the internal contradictions of this doctrine. Customer focus and initiative are not easy to reconcile with efficiency requirements; decentralization does not negate close control, and the quality of services is difficult to maintain in a rationalized environment. Nevertheless, the discourses of budget saving and humanization of services do not always contradict each other, managers strive to reach a compromise between different logics in the relationship between the state, organization, employee, and client. The article shows the specific and often multi-vector perspectives of regional administrators, as well as of managers of municipal and non-profit organizations — providers of social services. Under the pressure of the challenge to efficiency, regional administrators are forced to deal with conflicting tasks: on the one hand, they strive to increase competition in the social services market and to outsource part of the social services guaranteed by the state, and on the other hand, to support their budgetary

региональные администраторы сталкиваются с противоречивыми задачами: с одной стороны, усилить конкуренцию на рынке социальных услуг и передавать часть гарантированных государством социальных услуг на аутсорсинг, а с другой стороны — поддерживать свои бюджетные организации. Ценности неоменеджериализма затрагивают вопросы не только кадровой политики, но и содержания самой социальной услуги. Менеджеры некоммерческого сектора порой оказываются в ситуации выбора между рационализацией, повышением эффективности услуг и экономией ресурсов, с одной стороны, и гуманизацией обслуживания, с другой. Выстраивание горизонтальных связей, объединений позволяет лидерам некоммерческих социальных сервисов получать инструменты представления коллективных интересов перед государством, а также защиты от чрезмерного контроля со стороны бюрократического аппарата.

Ключевые слова: социология менеджмента, новый социальный менеджмент, ценности NPM, российские регионы, социальные услуги, поставщики, региональные администраторы, НКО

Благодарность. Исследование осуществлено в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ. Авторы благодарят сотрудников Московской школы управления Сколково и Агентства стратегических инициатив за помощь в организации доступа к полю, участие в сборе данных и обсуждение первых результатов полевой работы, а также выражают признательность своим собеседникам за открытый и честный разговор.

organizations. The values of neo-managerialism affect not only the personnel policy, but also the content of the social service itself. Managers in the nonprofit sector sometimes find themselves in a situation of choice between rationalizing, increasing the efficiency of services and saving resources, on the one hand, and humanizing services, on the other. Building horizontal ties and associations allows leaders of non-profit social services to receive tools to represent collective interests before the state, as well as protection from excessive control by the bureaucratic apparatus.

Keywords: sociology of management, new public management, values of NPM, Russian regions, social services, providers, regional administrators, NGO

Acknowledgments. This article is an output of a research project implemented as part of the Basic Research Program at the National Research University Higher School of Economics (HSE University). The authors thank the staff of the Moscow School of Management Skolkovo and the Agency for Strategic Initiatives for their help in organizing access to the field study, participating in the collection of data and discussing the first results of the field work, and also express their gratitude to their interlocutors for an open and honest conversation.

Введение

Социологический взгляд на реформы социальной сферы встречается в отечественной литературе не часто. Эта проблематика — вотчина исследователей из таких дисциплин, как менеджмент, государственное и муниципальное управление, экономика, политология, юриспруденция. Между тем трансформация системы социального обслуживания в России заслуживает пристального внимания социологов как часть мировых тенденций, возникших в ответ на ряд серьезных вызовов, и, как следствие этого, коррозия существующих режимов всеобщего благосостояния, которая отразилась на системе социальных отношений в национальных и глобальном контекстах. Начиная с 1970-х годов, а в особенности в 1980-е в Австралии, Новой Зеландии, США, в странах Европы государство отступало из социальной сферы «под давлением политических и экономических сил, стремящихся расширить возможности рынка и власть корпораций» [Clarke, 2006: 109]. А с 1990-х годов на ту же тропу начали выходить и страны Восточной Европы, и бывшие советские республики.

Переход к рынку социальных услуг на Западе направлялся логикой неолиберализма, и происходило это на фоне накопившейся неудовлетворенности населения прежними моделями государственной социальной сферы по причине их формализма, закрытости от общества и не всегда высокого качества [Ярская-Смирнова, Романов, 2005]. Принципы государственного управления пересматривались в логике рационализации, сокращения бюджетных расходов и ориентации на потребителя. В секторе социальных услуг набирал силу новый социальный менеджмент (*new public management, NPM*). Эта парадигма возникла в ответ на востребованность инновационного развития, минимизации роли государства в отношении общества и улучшения качества исполнения функций [Барабашев, 2016]. В соответствии с этими предпосылками формировалась система ценностей, принципов и инструментов нового социального менеджмента. В странах постсоциализма аналогичные реформы начались позднее.

Как показывают исследования зарубежных коллег, реформы не только способствовали улучшениям в сфере социальных услуг, но и вызвали напряжение конфликтующих элементов NPM в подходах к управлению социальной сферой и в практике оказания социальных услуг [Кариси, 2007]. Критическая рефлексия возникающих проблем за рубежом уже не один год ведется в социологических изданиях, в 2009 г. вышел специальный выпуск журнала *Sociology*, одним из приглашенных редакторов которого выступила известная исследовательница гендера Р. Коннел [Connell, Fawcett, Meagher, 2009]. Выпуск был целиком посвящен эффектам NPM в сфере профессий социального государства.

Зарубежные авторы показывают, как переосмысление заботы о детях в терминах риск-менеджмента кардинально трансформирует профессиональную идентичность социальных работников [Healy, 2009], а старшие медсестры в клиниках, прежде решавшие сложные вопросы, включая отстаивание прав пациентов, теперь заняты измерением эффективности в соответствии с планами и целевыми индикаторами. Под знаком свободы выбора возникают новые изощренные формы неолиберального контроля, а заявляемая в новой парадигме гендерная нейтральность в практике менеджмента оборачивается вариациями маскулинности [Connell, Fawcett, Meagher, 2009].

Эти и многие другие социологические публикации фокусируются на вызовах, которые принимают на себя профессиональные группы, организации и получатели услуг, индивиды и семьи, нуждающиеся в поддержке. Социологические исследования поля приложения сил профессионалов в области социальных услуг сегодня развивают такую важную отрасль, как социология заботы. Опираясь на концепцию заботы, историческую социологию и политэкономический анализ, М. Файн и Б. Дэвидсон раскрывают противоречия в уходе за престарелыми в условиях маркетизации социальной заботы в Австралии [Fine, Davidson, 2018]. Исследования формальной и неформальной заботы показывают, как с переходом на проектную деятельность меняются форматы отношений: неолиберальные ценности и инструменты превращают отношения в духе *Gemeinschaft*, характерные для низовых организаций самопомощи, в рационализированные стили руководства и увеличивают разрыв между менеджерами и работниками, специалистами и клиентами, поощряют иерархию и снижают уровень участия исполнителей и получателей услуг в принятии решений [Holavin, 2020]. А благодаря методологической оптике гендерных исследований с учетом концепции разнообразия удастся не только обнажить возрастающее давление неолиберального порядка на семейные ресурсы [Критическая социология заботы..., 2019], но и выстроить программу интерсекционального подхода в изучении новых социальных отношений [Choo, Ferree, 2010].

Кроме того, реформы в русле NPM актуализируют новые оптики и заостряют вопросы в социологии гражданского общества и социологии организаций. Дело в том, что указанные трансформации повышают важность организаций третьего сектора и не только приводят к изменению их миссии, но и диктуют новые модели управления, организационного поведения и культуры. Многие услуги, ранее предоставляемые государственными учреждениями, переводятся на контрактную основу, передаются на аутсорсинг. Исследователи обращают внимание на то, что организация, поставляющая услуги потребителям, начинает мыслить, как бизнес-предприятие: конкурировать с другими компаниями, стремиться к успеху, рассчитываемому в показателях результативности [Fine, Davidson, 2018]. Как при этом меняются внутренние и внешние условия работы, организационные идеологии, с какими акторами начинает взаимодействовать организация, — эти и другие вопросы изучают социологи, работающие в рамках неoinституционализма [Herlin, 2015] и организационной антропологии [Романов, 2003; Lister, 2003].

Вдохновение неолиберальными идеями и реформами NPM в постсоциалистических государствах поддерживалось международными организациями и примерами стран-первопроходцев [Randma-Liiv, 2008]. Скептически настроенные авторы ставят под сомнение работоспособность новых инструментов управления в посткоммунистических странах [Drechsler, Randma-Liiv, 2016], полагая, что в отсутствие традиций демократического управления неоменеджериализм, то есть NPM, может быть даже вреден. Другие высказываются осторожно по поводу пригодности принципов и инструментов NPM для стран с переходной экономикой, говоря об ожидаемых и непреднамеренных, положительных и отрицательных, легко контролируемых или трудно управляемых последствиях [Dan, Pollitt, 2015; Романов, 2008]. Подобного рода реформы идут и в России. Происходит диверсификация

бюджетной сферы: негосударственные организации признаются поставщиками социальных услуг, получая из бюджета компенсацию за социальное обслуживание граждан [Тарасенко, 2017]. С социологической точки зрения указанные реформы представляют интерес еще и потому, что они вызывают ценностный диссонанс, причем не только у населения, но и у исполнителей и руководителей социальных сервисов. Исследователи приходят к выводу, что NPM — не только парадигма менеджмента, это еще и социокультурная логика разнообразных акторов [Song, 2014], требующая переоформления отношений между работниками, клиентами, третьим сектором, бизнесом и государством.

В периоды социальных реформ или организационных инноваций расшатываются основания традиционных условий и механизмов интеграции и регулирования системы социальных услуг, что создает особые вызовы для управленцев, ответственных за социальную сферу регионов. А руководители социальных служб сталкиваются с необходимостью пересмотра сложившихся в прежних обстоятельствах моделей организационного дизайна и управления, привычных способов контроля. Тем самым пересматриваются их профессиональные комплексы знаний, инструментария и ценностей.

Нас интересует, как отечественные социальные менеджеры объясняют вызовы, с которыми им пришлось столкнуться, как оправдывают необходимость перехода к новым отношениям, какими инструментами они обладают. Какие ценностные противоречия возникают в их профессиональной рутине, в сфере принятия решений по вопросам реформирования системы социальных услуг и практике управления социальными сервисами нового социального менеджмента? Мы воспользуемся социологической интерпретацией менеджмента [Абрамов, 2007; Романов, 2000] и профессий социального государства [Романов, Ярская-Смирнова, 2015] в русле критического и интерпретационного подходов, в соответствии с которыми идеологии и практики руководителей разных уровней рассматриваются в рамках социально-экономической системы, а также в контексте внутренних рациональностей организаций и их отдельных подструктур. После краткого обзора NPM как системы ценностей, образующих идеологию реформы социальной сферы и влияющих на изменения рациональности управления системой социальных сервисов и отдельных организаций, мы проведем анализ ценностного ядра этой доктрины и рассмотрим присущие ей противоречия и аргументы их оправдания в риторике администраторов социальной сферы.

Идеология нового социального менеджмента

Новый социальный менеджмент — это укорененная в неолиберальной идеологии концептуальная доктрина [Hood, 1991], согласно которой государственный сектор может быть улучшен за счет импорта бизнес-стратегий и ценностей. К ядру системы ценностных ориентиров NPM относят свободу индивидуального выбора, прозрачность, эффективность, децентрализацию, инновационность [Vigoda-Gadot, Meiri, 2008], индивидуализацию, гражданское участие и служение [Оболонский, 2011].

В 1980-е и 1990-е годы на Западе был предпринят ряд инициатив для улучшения государственных сервисов, что и обусловило переход от традиционной бюрократии к постбюрократической парадигме [Каруси, 2007], для которой ха-

рактерна ориентация как на результат, так и на общественные ценности [Mooge, 1995]. В этой парадигме роль государства как основного агента по оказанию услуг населению сокращается: ответственность распределяется между государственными и негосударственными агентами, при этом принцип универсализма в социальной политике вымывается в силу дифференциации, таргетирования и атомизации социальных сервисов, а бенефициар превращается в разборчивого потребителя [Tarasenko, 2018; Hammerschmid et al., 2019], который участвует в оценке услуг. Считается, что движителем реформ были не только экономизация расходов и улучшение управления, но и рост качества.

Доктрина NPM подвергалась критике за внутреннюю противоречивость, свойственный ей одномерный экономический детерминизм, угрозу профессиональной автономии специалистов, оказывающих услуги, деформацию самой сути многих социальных услуг, размывание основ демократии и гражданского общества. Одни источники этой доктрины делали акцент на ценностях индивидуальной свободы и отвергали принуждение, другие — на эффективности и порядке, третьи отдавали предпочтение ценностям сообщества и полагали индивидуализацию причиной социальных проблем [см. обзор: Gruening, 2001].

Практика внедрения NPM за рубежом вызвала массу проблем с превышением полномочий менеджеров, подавлением инициативы, усилением контроля, распространением коррупции в тех контекстах, где отсутствовали необходимые институты и не была сформирована культура межсекторного взаимодействия. Все это означало неопределенность критериев, принципов оценки и вознаграждения, требуя от менеджеров целого набора разнообразных стратегий и навыков в их деятельности, направленной на предотвращение процессов фрагментации в подведомственных отраслях и организациях. Среди этих методов — создание и применение менеджерами различных идеологических конструктов с целью интеграции внутренних и внешних требований к организации как элементу ответственной социально-экономической системы [Романов, 2003: 36—37].

Несмотря на сильную критику подхода и то, что в фокусе исследований и в основе управленческой работы сегодня все чаще оказываются другие концепции (например, *New Weberian State*, *Good Governance*, социальное или межсекторное партнерство), NPM, скорее, жив, узнаваем в дискурсах и влиятелен в институциональных практиках социального менеджмента. В последующих разделах статьи мы постараемся выявить противоречия в символических и инструментальных проявлениях парадигмы нового социального менеджмента в современных российских реалиях.

Исследование основано на анализе полуструктурированных интервью с представителями и руководителями региональной администрации и социальных сервисов из семи регионов: Тульской, Волгоградской, Костромской, Калужской, Тамбовской, Рязанской областей и Ханты-Мансийского автономного округа. Среди провайдеров социальных услуг были руководители некоммерческих, муниципальных и бизнес-организаций. Сбор данных проводился в период с марта по июнь 2019 г., общий объем выборки составил 19 интервью. Доступ ко всем информантам был обеспечен через сотрудников Московской школы управления Сколково и Агентства стратегических инициатив, что накладывает ограничения

на возможности экстраполяции результатов данного исследования. Средняя продолжительность интервью составила 50—70 минут. В заранее сформированный гайд вошли блоки вопросов об изменениях системы социального обслуживания населения, связанных с принятием Федерального закона 442-ФЗ, в частности о вызовах, с которыми столкнулись управленцы на уровне регионов и отдельных муниципальных и негосударственных социальных сервисов, о мотивации принятия тех или иных решений, а также о складывающихся взаимодействиях государственных и негосударственных акторов на формирующихся квазирынках социальных услуг.

В данной статье мы не ставили задачу межрегионального сравнения [см. межрегиональный анализ: Zabolotnaya, Larionov, 2019], но сфокусировались на представлениях наших информантов о вызовах и возможностях, которые возникают в ходе реформ в духе NPM. Эти реформы требуют от людей перестройки мировоззрения и практики, согласования организационной логики, представлений работников с новыми идеологическими векторами, в связи с чем наше внимание и привлекли возникающие в интервью коды ценностно-символических элементов нового социального менеджмента, первым из которых мы рассмотрим свободу выбора.

Свобода выбора, или как затащить клиента в социальный контракт

В соответствии с теорией общественного выбора, в обществе, основанном на индивидуальной свободе, люди добровольно используют социальные сервисы в своих интересах [Buchanan, 1986]. В этой логике бюрократические организации имеют серьезные недостатки, устранимые, как полагает наш информант, с появлением рынка и конкуренции: *«когда предоставляешь услуги только в государственном учреждении, то выбора у получателя социальных услуг, естественно, не было. Сейчас он имеет право <...> обратиться к поставщику, который ему больше нравится»* (И14, Тамбов, АНО). Помимо достаточно узкого перечня бесплатных услуг организации теперь могут оказывать дополнительные платные услуги — так обосновывается переориентация бюджетных и некоммерческих организаций на новый, рыночный лад.

По убеждению менеджеров, и сами клиенты постепенно принимают такой формат, готовы тратить средства на более качественную и своевременную услугу. И все же ценность свободы выбора всегда будет ограничена бюджетными рамками, в том числе тарифами на социальные услуги и низкой покупательной способностью потребителей. А тот факт, что люди побогаче могут получить услуги в соответствии со своими запросами, никак не связан с идеалом широкой доступности сервисов. В нарративах менеджеров низкий спрос на платные услуги объясняется менталитетом населения: все привыкли, что *«если это социальная услуга, то она должна предоставляться [...] бесплатно»*. Еще одна линия конфликта рациональностей — это дефицит доверия НКО [Мерсиянова, Беневоленский, 2016] со стороны граждан: *«люди и государству плохо верят... а таким игрокам на рынке еще больше будет недоверия»* (И7, Тула, НКО).

Аргументация информантов включает коды расширения возможностей выбора и для бедных. Малообеспеченные и многодетные семьи, имеющие право

на бесплатную путевку для своих детей, через реестр «выбирают лагерь, который им больше нравится» (И13, Тамбов, каз. уч-е). Это объясняется конкурентными отношениями, складывающимися в условиях квазирынков, однако следует отметить, что конкуренция проявляется далеко не во всех подсекторах социальных услуг. В примере из интервью речь идет об услуге детского отдыха, где много разнообразных поставщиков. В сегменте социальной защиты такая ситуация — большая редкость.

Свобода выбора подразумевает индивидуальный подход. Один смысл индивидуализации — это поговорить с каждым клиентом, выстроить доверительные отношения. Бывает, что клиент — пожилая женщина жалуется на социального работника: «„Все, пусть Наташка ко мне больше не приходит, она плохая“. Через час она перезванивает: „Только Наташку не забирайте!“» (И16, Тула, ЦСОН). Регулировать спрос и предложение в таких ситуациях — сложная задача, поскольку учет человеческого фактора порождает дилеммы в отношениях менеджера, клиента и работника, несвойственные NPM.

Другой смысл отсылает к адресному подходу в социальном обслуживании, который начал внедряться в России с конца 1990-х годов [Андреева, Бычков, Феоктистова, 2015]. Это один из инструментов нового социального менеджмента, позволяющий уйти от прежних универсальных схем социальной защиты. Однако речь идет не только о формальных регламентах оценки потребностей клиентов, но и о доступности помощи и инклюзивном характере социальных сервисов. Выбор среди предложенных социальных услуг может быть свободным, но не каждой потребности можно подобрать соответствующий сервис. Их попросту может не оказаться в перечне утвержденных услуг — не только стандартных, но и дополнительных.

В некоторых случаях клиенты не могут сформулировать свой запрос самостоятельно, поскольку их голоса не слышны, речь идет, например, о проживающих в интернатах людях с ментальными нарушениями и детях-сиротах или пожилых людях, нуждающихся в уходе. Региональные руководители находят разные варианты решения одной и той же проблемы. Нарративы о принятии управленческих решений содержат иерархию ценностно-символических кодов, избирательно легитимирующих те или иные характеристики ситуаций [Романов, 2003].

В одних регионах пытаются совладать с барьерами системы, направляя пожилых клиентов в стационары. В других — предпринимают усилия преодолеть сложившуюся практику размещения людей в домах престарелых:

Что такое, когда в пожилом возрасте тебя перевозят... даже в самый хороший интернат? Это очень плохо. Я даже так хочу сказать: бывает, бабушки у нас привыкли жить в деревне, где у нее печное отопление, где у нее море кошек. Мы вроде бы хотим ей сделать лучше, и перевозим ее в комфортабельный интернат. А она там болеет и умирает... Мы должны в ее условиях сделать так, чтобы ей было удобно. (И16, Тула, ЦСОН)

Информанты делились с нами планами по организации услуг долговременного ухода, позволяющих пожилому человеку получать обслуживание, но как можно дольше жить дома, в привычных условиях.

В некоторых регионах на деинституционализации, то есть переходе от домов-интернатов к практике долговременного ухода на дому, делается особый акцент: «чтобы не плодить дома-интернаты, мы все-таки думаем, что нам дешевле будет оплатить возмездную опеку недееспособных» (ИЗ, ХМАО, чиновник). В нарративе администратора переплетены дискурсы экономизации расходов и гуманизации сервисов для людей с ментальной инвалидностью: «дома роднее, дешевле, доступнее». Опыт работы был успешным: за два года удалось вернуть дееспособность 30 пациентам ПНИ, разместить в их собственных квартирах на сопровождаемом проживании, обучить их пользоваться транспортом, деньгами, вернуть людей в общество.

Здесь также сокращают число детских домов, направляя высвобождаемые деньги на многопрофильные центры для реабилитации инвалидов. «То есть тут надо мобильным быть в плане запроса, вот это главное сейчас», — говорит информант (ИЗ, ХМАО, чиновник), в этом убеждении звучат ценности социальной инклюзии и ориентации на запрос государства и общества. Управленческие идеологии рассматриваются в социологии менеджмента как системы идей, в воспроизводстве которых заинтересованы те, кто использует свой авторитет в экономических целях [Романов, 2003: 86]. Руководители ищут объяснение или оправдание этой власти, согласовывая свои цели и действия с ценностями более широкой общественной системы, однако легитимность разных приоритетов в глазах населения не одинакова: в обществе отсутствует консенсус по поводу домов престарелых¹, инклюзивного образования² и другим острыми социальными вопросам.

Оперирование доминантными ценностями и символами в дискурсах властных элит и практике руководителей учреждений — богатый ресурс для изучения процессов, скрытых за поверхностью формальной системы управления. Развитие представлений о перспективах согласуется с приоритетами государственной социальной политики: например, в отношении поддержки малообеспеченных семей, транслируемой в логику «от пособия к зарплате». В одном из субъектов федерации размер такого пособия в 2019 г. составлял 8 тыс. рублей, и руководство региона понимало,

... Что эти деньги никак не идут на дошкольное образование. Они идут на все, что угодно. Как его сделать целевым? Затащить [получателей] в социальный контракт. Заставить мамочек переобучиться, пойти в центр занятости, [женщина] должна профессию приобрести и потом... Мы деньги заплатим, но при условии выполнения тех или иных мероприятий социального контракта. (ИЗ, ХМАО, чиновник)

Социальный контракт отработывался в ряде регионов, а с 2021 г. его планируется ввести по всей России³. Выплаты с целевым назначением можно будет

¹ Россияне о домах престарелых // Анкетолог. 2018. 2 августа. URL: <https://iom.anketolog.ru/2018/08/02/rossiyane-o-domah-prestarelyh> (дата обращения: 20.06.2021).

² Докукина К. Воспитание чувств: как обществу стоит заботиться об инвалидах и как это происходит на самом деле // Филантроп. 2017. 13 июня. URL: <https://philanthropy.ru/analysis/2017/06/13/51217/> (дата обращения: 20.06.2021).

³ Журман О. и др. Как социальный контракт помогает семьям встать на ноги и преодолеть бедность // Российская газета. 2020. 23 марта. URL: <https://rg.ru/2020/03/23/reg-sibfo/kak-socialnyj-kontrakt-pomogaet-semiam-preodolet-bednost.html> (дата обращения: 20.06.2021).

получать при условии последующего трудоустройства, есть возможность завести собственное дело или улучшить ресурсы собственного хозяйства, чтобы получать продукцию. При обсуждении этой меры звучит опасение иждивенческих настроений бедных, и услуги рассматриваются не только как средство поддержки, они «должны социализировать людей» (ИЗ, ХМАО, чиновник).

Кроме того, полагают менеджеры, запрос нужно формировать, исходя не только из потребностей индивида, но и из более широкой повестки, в этом случае — в соответствии с курсом неолиберальных реформ. Контрактные формы поддержки дохода малообеспеченных граждан, аналогичные тем, что были приняты Б. Клинтонем и Т. Блэром 1990-х годов, делают обязательную занятость частью культурного понимания материнства. Проекты «реабилитации женщин, зависящих от пособий», в свое время обнажили гендерные и «расовые» стереотипы, пронизывающие концепции и практику поддержки бедных, семейной структуры и женской занятости [Mittelstadt, 2005], и важно учесть критику этого опыта и проанализировать практику отечественного социального контракта, чтобы не попасть в ловушку «приватизации» социальных проблем.

В доктрине нового социального менеджмента индивидуальная свобода — это ценность, разделяемая как потребителями, так и поставщиками социальных услуг: клиент в идеале получает возможность выбирать варианты обслуживания, а организации обретают большую степень автономии. На практике эти возможности поддерживаются ценностями инновационности и децентрализации, соответствующими духу NPM, но вступают в противоречие с другими бизнес-ориентирами, прежде всего — эффективностью.

Эффективность, или преимущества бригадного подряда

Эффективность социального обслуживания в нарративах информантов представлена двумя логиками: как экономичность и элемент качества социального обслуживания, в основе каждой из которых лежат рыночные принципы. Определение смыслов и критериев эффективности развивается в специфическом социальном контексте, и те из них, которые обосновывают востребуемый тип отношений в системе социального государства, получают признание властных структур, управленцев и других социальных групп, занимающих ключевые позиции в обществе [Романов, 2003: 85—87].

Понимание эффективности в терминах экономии связывается в нарративах руководителей со снижением издержек в сфере социального обслуживания. Ключевым здесь является внедрение в сферу социального обслуживания моделей бизнес-управления, в том числе и оценки по количественным показателям, «цифрам»:

Когда мы начинаем измерять нашу работу, то стараемся к этим измеримым показателям идти. Ну и, соответственно, ты строишь какую-то дорожную карту, чтобы добиться этого показателя. Это ориентирование на более экономический подход к формированию сферы, оно произошло в последний год. (И18, Тамбов, чиновник)

Развитие рынка социальных услуг по многом становится возможным в логике наших информантов за счет эффективного управления — нужны современные

социальные менеджеры, отвечающие требованиям рынка, способные привлекать и зарабатывать деньги, наращивать капитал.

Мы перераспределяем ресурсы человеческие, трудовые, финансовые, имущественные. В общем, тут правильный подход именно с позиции ресурсов... Даже самая бедная территория, бывает, денег мало, но их нужно просто правильно перераспределять. (ИЗ, ХМАО, чиновник)

Особая роль таких эффективных менеджеров для некоммерческого сектора объясняется и легитимируется довольно жесткими условиями, в которых им приходится функционировать на рынке социальных услуг. Не имея постоянного бюджета, они привлекают средства на условиях софинансирования, обязуясь вносить лепту в размере не менее четвертой части от всей требуемой суммы. В этих условиях умение продавать представляется в дискурсах «квазирыночных» отношений конкурентным преимуществом негосударственного сектора по сравнению с бюджетными учреждениями. В нарративах просматриваются лейтмотивы о стратегиях конструирования новых организационных рамок: информанты в попытке легитимировать свою деятельность и поддерживать авторитет демонстрируют различия между «старым» и «новым» подходом к управлению в сфере оказания социальных услуг, используя для этого особую терминологию социального менеджмента: «условные единицы», «количество услуг», «оперативность». Идеальный образ эффективного управленца дополняется мягкими навыками и специфическими личностными характеристиками.

У нас активная — это Ивкина [руководитель калужской НКО], которая «переворачивает землю». Она занимается профориентацией детей-сирот. И вот эти все взаимосвязи с фондами различными... Мы по сравнению с ней — не дилетанты — просто младенцы... Как она это делает, я не знаю, я так не умею. (И4, Калуга, АНО)

Еще один способ повышения эффективности социального обслуживания, с точки зрения информантов, — «каскадный дизайн» и дробление социальной услуги. Эти рассуждения вписываются в общую логику перехода от универсального к индивидуальному подходу в социальном обслуживании, адресной социальной помощи и аутсорсингу. В самом жестком рыночном варианте такой декомпозиции производится хронометраж всех услуг, и из функционала исключаются те, что не вписываются в коэффициент полезного действия. Ради рационализации руководители прибегают к конвейерным схемам.

У них, допустим, социальный работник и помыл полы, и в аптеку сходил, и газету принес. Ведь задача социального работника, как они [клиенты] привыкли, — прийти, поговорить с бабушкой, а это ведь время! И не входит в функционал!.. Бригадный подряд гораздо оперативнее: позволяет бригаде, которая моет окна, сначала проехать по всем бабушкам. Следующая бригада — закупка продуктов питания. Это выгодно, в затратах это дешевле. (И9, Волгоград, чиновник)

Неолиберальные ценности, нашедшие воплощение в рационализации способов оказания социальных услуг, размывают представления о ценностях социальной работы, что сказывается на увеличении разрыва между специалистами и клиентами. С другой стороны, нам рассказывали и о других практиках, поддерживающих привычные представления социальной заботы в новых рамках: о высвобождаемом благодаря аутсорсингу времени, которое социальный работник может уделить на общении, ведь это в такой работе самое главное (И16, ЦСОН, Тула; И14, Тамбов, АНО).

Еще одна важная категория инструментов по повышению эффективности функционирования социальных сервисов — пересмотр подходов к оплате труда. Отсутствие постоянного бюджетного финансирования не дает возможности выплачивать сотрудникам НКО фиксированные оклады, поэтому используется «сдельная оплата труда. И условные единицы — это сколько услуг у нас окажет социальный работник... а также сохранены „стажевые“ за работу в социальной сфере» (И14, Тамбов, АНО). А поскольку оплата труда напрямую зависит от объема оказанных услуг, сотрудники негосударственных организаций начинают активно искать новых клиентов и предлагать им платные услуги: «в НКО-то они получают за количество и качество услуг, они-то не будут заработную плату вытягивать до рекомендуемой дорожной картой. Там уже идет расчет за продажу — куплю-продам» (И18, Тамбов, чиновник). Некоторые руководители говорят, что готовы платить работнику больше за качество, удовлетворенность клиента: «она и поговорит, и пока полы моет, еще что-то ей сделает там. И они становятся такими, как семья» (И3, ХМАО, чиновник).

Показатели эффективности утверждаются региональными правительствами и используются при конкурсном отборе поставщиков социальных услуг. Среди таких критериев финансово-экономическая сторона максимально дает организации лишь 80 баллов из 650⁴. Остальные критерии касаются кадровых вопросов и содержания деятельности по оказанию услуг, причем с акцентом на качество, которое измеряется через оценку удовлетворенности клиентов.

Высокое качество социального обслуживания, полагают наши собеседники, может быть достигнуто за счет разных инструментов: конкуренции между различными поставщиками, умелого менеджмента и адресного подхода в предоставлении набора услуг, необходимого конкретному получателю. Конкуренция, по мнению информантов, приводит к важным эффектам: снижению стоимости услуги для государства и потребителя, а также повышению ее качества. Правда, в рассуждениях о конкуренции наблюдается рассогласованность декларируемых принципов и конкретных мер, которые реализуются в регионах: на конкуренции строится рынок социальных услуг, но государственные и негосударственные поставщики оказываются в неравных условиях, например, относительно оплаты труда.

Подобная рассогласованность на уровне декларируемых ценностей и тех инструментов, которыми пользуются локальные администраторы на местах, объясняется тем, что регионы, по сути, оказались между Сциллой и Харибдой. С одной стороны, им необходимо следовать дорожной карте, усиливать конкуренцию между поставщиками в регионе и формировать рынок социальных услуг, а с другой

⁴ См. например: Показатели эффективности // Министерство социального развития Республики Марий Эл. URL: http://mari-el.gov.ru/minsoc/Pages/Pokazateli_effektivnosti.aspx (дата обращения: 20.06.2021).

стороны — поддерживать «свои» государственные учреждения. По этим причинам на уровне многих регионов наблюдается управляемая «сверху» конкуренция, запускаемая директивно. Понятие квазиконкуренции изначально понималось в том смысле, что услуги потребитель не покупает напрямую; поставщику передается выделенное государством финансирование. Однако в наших условиях речь идет еще и о том, что рынок социальных услуг формируется не благодаря невидимой руке, а как результат вдумчивого управления.

Конкуренция как безусловное благо фигурирует не во всех нарративах, такой дискурс в большей степени характерен для локальных администраторов, которые этот рынок пытаются выстроить. В других же интервью рыночные ценности и принципы звучат не так уверенно, а указывается, наоборот, на важность кооперации. Линейные связи помогают некоммерческим организациям выживать в условиях нестабильного заработка и ограниченных ресурсов, с одной стороны, а с другой — они становятся источником распространения важной информации — как образовательного, так и управленческого плана:

У нас нет конкуренции. Даже если мы занимаемся одним и тем же... Мы приходим к предпринимателям, к властям, друг к другу в гости, по крайней мере, так у нас в регионе. С некоторыми НКО я подружилась из других регионов, и мы пытаемся тоже какую-то ссылочку интересную скинуть или материалы хорошие предоставить... Вот такой вот симбиоз. (И4, Калуга, АНО)

В этой логике рынок социальных услуг формируется «снизу», естественным путем, реагируя на спрос.

Одна из ключевых для NPM ценность эффективности в некоторой степени дегуманизирует сферу социального обслуживания: декомпозиция и рационализация услуг с акцентом на экономические показатели вытесняют эмоциональную работу из функционала сотрудников, квазиконкуренция в некоторых случаях порождает барьеры входа новых игроков на поле социальных услуг. Однако в нарративах информантов встречаются и другие коды, которые указывают на складывающиеся формы межсекторного партнерства, а также растущие возможности автономии и горизонтальной кооперации организаций.

Децентрализация: о перекладывании ответственности

Децентрализация всех административных процессов посредством агентизации поставщиков, горизонтального партнерства и сотрудничества всех вовлеченных в процесс оказания социальных услуг сторон выступает в нарративах администраторов как один из ориентиров NPM. О необходимости подобных изменений участники рынка, как правило, говорят в контексте бюрократизации сферы социального обслуживания, с чем связано сопротивление реформе на местах.

Из-за того, что одна из базовых для NPM ценностей децентрализации не разделяется чиновниками в регионах, возникают ситуации, когда региональная администрация препятствует минимизации бюрократии в отношениях с поставщиками социальных услуг. По мнению представителей НКО, вопреки официальным заверениям о преобладании «недоброкачественных поставщиков», основным

барьером для реализации реформы становится нежелание чиновников вникать в новую модель, терять бюрократический контроль над ситуацией и искать новые инструменты координации и администрирования сферы:

Поскольку мы, начиная с Советского Союза и по сегодняшний день, работали вот так, привыкли, по сути, и ломать вот это закоренелое мировоззрение никому, естественно, не хочется. Потому что все сидят в зоне комфорта. (И2, Тула, НКО)

В интервью с некоммерческими и бизнес-поставщиками негосударственный сектор предстает более пластичным: рынок услуг начинает формироваться снизу. Менеджеры таких организаций имеют возможность ориентироваться на собственные затраты и имеющиеся ресурсы, что способствует созданию менее бюрократичной системы, основанной на децентрализации и партнерстве, тогда как муниципальные исходят в первую очередь из централизованных тарифов и нормативов.

Администраторы ожидают, что в отношениях с государством некоммерческие и бизнес-организации должны выступать не просто подрядчиками, выполняющими заказ, а полноправными партнерами государства, которое оказывает им помощь и поддержку за счет предоставления льгот, кредитов, выделения субсидий, консультируя, как должны функционировать такие организации и как они могут зарабатывать: «у государства есть глобальная задача — переложить социальную ответственность на активных граждан, помочь им не кредитом на открытие бизнеса, а открытием бизнеса через НКО» (И10, Калуга, чиновник). Государство уже не протягивает руку помощи — оно передает свою ответственность семье, сообществам, добровольческому сектору, подталкивая их к самоокупаемости, а получателей услуг — к контрактам, что усиливает давление неolibерального порядка на ресурсы семьи [Критическая социология заботы..., 2019].

Хотя подходы NPM в теории создают впечатление стройной, гибкой и бесперебойно действующей системы, в реальности локальные условия нуждаются в подгонке и ремонте для работы по новым правилам. Исследования в странах Европы показывают, что реформы NPM ведут к существенным изменениям в административной культуре, представленной ориентацией на результат, предпринимательским поведением, расчетливостью [Rieder, Lehmann, 2004], однако другие данные свидетельствуют о существовании особой культуры государственных служб, которая демонстрирует непроницаемость к изменениям [Osborne, Brown, 2005, упомянуто в: Schedler, Proeller, 2007: 198]. Когда представители администрации активно используют возможности 442-ФЗ⁵ и разъясняют новые правила получателям и потенциальным поставщикам услуг, то это позволяет перераспределить нагрузку и ответственность за социально уязвимые слои населения, решить важные социальные проблемы региона. Информанты указывают и на нерешенные проблемы с децентрализацией. Руководители бизнеса и НКО рассказывали, что попадали в ситуации, когда бюрократическая система сильно пробуксовывала и им приходилось неделями ходить по кабинетам, при

⁵ Федеральный закон «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» от 28.12.2013 № 442-ФЗ.

этом региональная администрация не оказывала поддержки в открытии социально ориентированных организаций. По свидетельству наших собеседников, для обеспечения полноценной работы негосударственных поставщиков региональные нормативные акты требуют доработки. Это соотносится с результатами исследований, демонстрирующих лакуны в российском законодательстве о регулировании деятельности НКО [Милославская, Шумбунова, Иванова, 2015]. Лидеры негосударственных организаций проявляют агентную позицию, прилагая максимальные усилия к изменению отношения администрации, разработке и принятию необходимой нормативной базы: *«кроме того, что ты должен дать деньги, ты должен сам все организовать, еще им попутно несколько тысяч правовых актов написать, какой-нибудь закон изменить в регионах, чтобы у тебя все срослось»* (И2, Тула, НКО).

Негосударственные поставщики говорят о стремлении выстраивать между собой горизонтальные связи, иногда объединяясь в ассоциации для получения дополнительных инструментов представления коллективных интересов перед государством, а также защиты от чрезмерного контроля и проверок.

И поэтому мы ассоциацию и создали, чтобы представлять интересы лагерей в различных органах надзорных, решать проблемы профессионального сообщества, отрасли в целом. Чтобы нас услышали. «Кто ты такая? Мы сейчас мэру позвоним, и он тебя утихомирят». — «Ребята, извините, за мной еще 32 лагеря стоит». Им приходится с этим считаться. (И12, Волгоград, НКО)

Ориентация на коллективные интересы и создание объединений идет вразрез с бесспорными элементами NPM, и негосударственные менеджеры говорят о подобных механизмах как о средстве противостоять бюрократии и становиться агентами социальных изменений, в то время как вся сфера социального обслуживания остается под строгим контролем государственной бюрократии как в открытой, так и в завуалированной формах [Романов, 2003: 58].

Прозрачность: «по заявлению от бабушки»

Одной из ключевых ценностей для NPM является прозрачность деятельности, которая базируется на принципах строгой подотчетности организаций, в том числе перед клиентами, четкости в распределении задач и ответственности, стандартизации услуг и согласованности целей, их однозначности как для получателей и поставщиков услуг, так и для регулирующих органов.

Заявленное сокращение государственного сектора и создание квазирынков в русле NPM, по словам информантов, сочетается с усилением государственного контроля. К механизмам такого контроля исследователи относят квазиприватизацию бюджетных учреждений, высокую роль региональных органов власти в принятии решений об отборе поставщиков в реестр, систему государственных закупок [Тарасенко, 2017]. По мнению администраторов, при наличии отлаженной системы *«можно отдать хоть все 100 %* (финансирования в негосударственный сектор), *просто должна остаться регулирующая функция от государства, разрешительная, контрольная функция»* (И10, Калуга, чиновник).

Прозрачность достигается с помощью формальных и неформальных инструментов. Один из формальных механизмов — стандарт социальной услуги. Государство перед передачей социальных услуг на аутсорсинг берет на себя задачи по разработке стандарта услуг, а затем, выступая гарантом их соблюдения, прибегает к контролю над деятельностью негосударственных поставщиков. Сами менеджеры указывают, что их сознание перестраивается на программно-целевой подход, где необходимо не только подсчитывать финансы, но и трактовать услугу как действие, ведущее к калькулируемым эффектам:

На мой взгляд, за последние три года мы стали более экономической сферой. Когда мы начинаем измерять нашу работу, то мы начинаем задавать себе вопросы и стараемся к этим измеримым показателям идти. Ну и, соответственно, строишь какую-то дорожную карту, чтобы добиться этого показателя. (И18, Тамбов, чиновник)

Непосредственный контроль за деятельностью поставщиков социальных услуг может осуществляться в виде как отдельных проверок со стороны государственных и надзорных органов, так и регулярного сбора обратной связи от получателей социальных услуг. Проблемой, по мнению региональной администрации, становится то, что для осуществления контроля за деятельностью НКО и ООО в рамках 442-ФЗ необходимо определенное основание. Поставщики заранее оповещаются о приходе контрольных органов, что, по мнению информантов, снижает качество проверок, из-за чего деятельность негосударственных поставщиков является менее прозрачной и не поддается оперативному надзору:

Мы можем по 442 закону туда зайти, но для этого что должно быть? Заявление от бабушки. Либо план проверок, (который) несем в прокуратуру, согласовываем. Поставщики заранее знают, что к ним придет госконтроль. (И18, Тамбов, чиновник)

Партисипаторный механизм «обратной связи» встраивается в аппарат бюрократического контроля.

Как рассказали наши собеседники, негосударственные поставщики могут контролироваться строже государственных. И если деятельность муниципальных организаций прозрачна для контрольных органов за счет выстроенных за много лет связей и прямой подотчетности, то руководитель негосударственного сервиса должен знать, что на него «будут гораздо строже смотреть, чем на государственное учреждение...» (И16, ЦСОН, Тула).

В ситуации, когда формальный и прямой государственный контроль не срабатывает, руководители на местах прибегают к скрытым, латентным его формам. Так, функция контроля может осуществляться через создание дополнительных барьеров для деятельности НКО и ООО, например, за счет бюрократизма: «Волокита есть. За ней, наверное, функция контроля скрыта. Она должна быть, конечно, они не могут отдать деньги просто так. Но это нужно модернизировать. Как — пока не готова сходу сказать ...» (И7, Тула, НКО). С другой стороны, контроль поставщиков порой осуществляется с помощью инструментов, приводящих к формированию закрытой и не всегда понятной независимым участникам

системы оценки. Регулярное взаимодействие поставщиков социальных услуг и органов власти, пиар, публичность в социальных сетях позволяют организациям избегать или снижать напряжение строгих проверок: «*мы в министерстве иногда бываем каждый день, и вся наша деятельность прозрачна. Любой, кто хочет, может зайти. Я в группах выкладываю четыре раза в день отчет о деятельности*» (И4, Калуга, АНО).

Реформы NPM потребовали не только от руководителей, но и от всех работников, в том числе оказывающих надомные услуги, развития менеджерской экспертизы, в том числе в аспектах финансовой и правовой подотчетности предоставления услуг. Акцент в этом случае делается на доказательной практике (проверке нуждаемости и отчетности о количестве обслуженных, затратах времени и средств); развивается то, что информант называет экономической сферой, — культура аудита, контроля и оценки, в основном ориентирующаяся на количественные показатели [Healey, 2005].

Внешний рыночный контроль — оценка качества, в том числе с участием получателей услуг, является инструментом NPM, связанным с ценностями прозрачности и свободы выбора. Выстраиванию системы способствует проведение регулярных оценок услуги клиентом сразу после или даже в процессе ее оказания:

Будет единая информационная система, которая позволит автоматически и отчет получать, и мониторинг, причем не раз в год, [как сейчас], когда проводится опрос [клиентов]... не очень прозрачный. А это будет, как в Яндекс-такси опрос: удовлетворен или не удовлетворен. (И8, Рязань, чиновник)

Оценочные инструменты, применяемые в регионах, задействуют количественную методологию и предполагают проведение опросов поставщиками услуг. Качественные и партисипаторные исследования, как и привлечение независимых оценщиков, не входят в арсенал средств обратной связи лидеров нового публичного менеджмента; социальные сервисы пытаются действовать своими силами. Решение подобных задач требует привлечения дополнительных ресурсов.

Формальный и неформальный контроль над деятельностью поставщиков социальных услуг, стандартизация работы и подотчетность не исключают, судя по рассказам наших собеседников, гибкость негосударственного сектора.

Инновационность: перезагрузка системы

Противоречие привычной строгой бюрократической логики и организационных трансформаций, связанных с реформированием сферы социальных услуг и подвергающих пересмотру традиционные организационные соглашения, стимулирует выработку инновационных решений, что становится одним из ключевых сюжетов социологии менеджмента [Романов, 2003: 38—39]. С категорией инновационности в интервью связывались инструментальные коды управленческо-организационной гибкости, конкуренции и конкурсов, предпринимательской и проектной культуры, обучения менеджеров и специалистов, межсекторного партнерства. Часть инструментов являются общими для других принципов и ценностных ориентаций системы NPM и были рассмотрены выше.

По словам локальных администраторов, задача оказывать адресные услуги с учетом фактических потребностей конкретных групп клиентов ведет к отказу от универсалистской схемы, ведь остается «очень много мест, куда государство не пойдет» (И10, Калуга, чиновник). Кроме того, перед ними поставлена директива подключения негосударственных поставщиков к рынку социальных услуг, что требует применения новых управленческих философий, инновационных технологий и открытия альтернативных рынков.

Заявленные ориентиры инновационности могут достигаться, например, за счет коммодификации отдельных услуг. В частности, информанты указывают, что люди с инвалидностью или многодетные семьи всегда были в поле внимания социальной политики и получали поддержку со стороны государства, а после принятия 442-ФЗ и делегирования права предоставления социальных услуг негосударственным поставщикам у них появилась возможность претендовать на реализацию собственного запроса на уникальные услуги.

Потом приходит ко мне, допустим, НКО, которая занимается многодетными семьями: «У нас такая сейчас проблема, нам надо детей подтянуть по английскому [клиентов], давай что-нибудь придумаем», — и так далее. И вот из этого рождается какая-то услуга, а из услуги уже образуется рынок. (И4, Калуга, АНО).

На запрос со стороны получателей услуг НКО и бизнес гибко реагируют, предлагая новые услуги.

Рынки нуждаются в подпитке новыми источниками прибыли и расширяются в таких направлениях, которые раньше невозможно было себе представить [Connell, Fawcett, Meagher, 2009], в том числе в сфере, называвшейся государством благосостояния. Ориентируясь на запрос со стороны потребителей, менеджеры организаций третьего сектора стремятся предлагать инновационные сервисы: «У нее [директора НКО] очень хороший есть проект „Швейная мастерская“ для этих молодых мам, наставничество» (И4, Калуга, АНО). Представители коммерческих и некоммерческих организаций приводят примеры своих уже действующих инициативных проектов: школа матерей, сопровождение маломобильных граждан. Кроме того, чтобы повышать конкурентоспособность, менеджеры следят за обновлениями в практике работы соответствующих учреждений: так, информантка из Волгограда приняла во внимание современный тренд — «эдьютейнмент, то есть современный лагерь должен быть не только местом отдыха и развлечения, но он обязательно должен быть еще и образовательным» (И12, Волгоград, НКО).

Инновационность связана с принципами гибкости и инициативности, но проявляется по-разному участниками рынка. Изменения культуры, организационной логики и социально-экономического контекста государства благосостояния меняют и характер работы занятых здесь людей, модифицируют саму рабочую силу [Профессии социального государства, 2013]. В ряде интервью информанты из числа НКО, бизнеса и представителей государственных сервисов рассказывали о своих инициативах социальной интеграции, ориентации на запросы клиентов в ходе осуществления изменений, ориентируясь при этом на рыночные механизмы и базовые ценности и механизмы NPM. В интервью приводились разнообразные

варианты полной или частичной перезагрузки системы социального обслуживания, потребительских аудиторий и содержания услуг.

Заключение

Парадигма нового социального менеджмента формирует новые ценностные противоречия на всех уровнях системы социального обслуживания. Под давлением вызова эффективности региональные администраторы сталкиваются с противоречивыми задачами: усиливать конкуренцию на рынке социальных услуг и передавать часть гарантированных государством социальных услуг на аутсорсинг, но одновременно — поддерживать свои бюджетные организации. Ценности неоменеджериализма затрагивают вопросы не только кадровой политики, но и содержания самой социальной услуги. Так, менеджеры некоммерческого сектора порой оказываются в ситуации выбора между рационализацией, повышением эффективности услуг и экономией ресурсов, с одной стороны, и гуманизацией обслуживания, с другой. Такие противоречия и различные стратегии их преодоления формируют пеструю картину социальных практик и смыслов, которыми руководствуются акторы, формирующие рынок социальных услуг.

Исходя из принципов нового социального менеджмента и применяя на практике его инструменты, руководители социальных сервисов и региональные администраторы сталкиваются с внутренней противоречивостью этой доктрины. Ориентацию на клиента и инициативу не так просто примирить с требованиями эффективности, децентрализация не отменяет пристального контроля, а качество услуг сложно поддерживать на высоте в условиях рационализации. Менеджерам приходится согласовывать конфликтующие интересы и ценности, обеспечивая одновременно стабильность и инновации.

Показатели должны расти, это относится и к рейтингу региона: от администраторов ожидается расширение рынка услуг, большой охват клиентов и большее участие разных провайдеров. Достижение целевых показателей дорожной карты по привлечению негосударственных игроков в поле социального обслуживания затруднено в отсутствие в регионах развитого третьего сектора, организаций, желающих и готовых оказывать социальные услуги. Из-за жесткого контроля и квази-конкурентных барьеров НКО в некоторых случаях не спешат становиться игроками на рынке социальных услуг. Процесс диверсификации рынка социальных услуг носит характер социального закрытия: для удовлетворения критериев на входе необходимы не только опыт, квалификация персонала и другие базовые условия, но и доказательства лояльности заказчику и социализации в соответствующей системе ценностей и принципов. В некоторых регионах специально делается акцент на равноправии провайдеров всевозможных организационно-правовых форм, а в других складываются особые условия для некоммерческих организаций.

Несмотря на декларируемые ценности и принципы прозрачности и подотчетности, инструментально НРМ поддерживается тесными связями. При этом некоммерческим организациям удается развивать новые проекты с опорой на ресурсы межсекторного взаимодействия и партнерских отношений с бюрократией. Развитие концепции контроля может усиливать дисбаланс прав и полномочий в целях эффективности управления. Неформальный контроль применяется при высоком уровне

доверия и взаимного интереса бюрократии и негосударственных поставщиков, в условиях высокой публичности и устойчивости отношений или в ситуации пренебрежения прозрачностью ради аккумуляции ресурсов в руках лояльных партнеров.

В российских регионах межсекторные партнерства и «квазирынки» в сфере оказания социальных услуг еще только формируются, у потребителей далеко не всегда есть выбор, а рост доверия новым сервисам, как и запрос дополнительных платных услуг (среди тех клиентов, кто может себе это позволить) ограничены привычными схемами взаимодействий в социальной сфере. Агентизация социальной службы и дробление услуги повышают управляемость и удешевляют обслуживание, однако ведут к утечке квалифицированного персонала и упрощению понимания услуги — от холистского содержания к фрагменту конвейера. Тем не менее дискурсы экономии бюджета и гуманизации сервисов вовсе не всегда противоречат друг другу.

Несмотря на то, что при интерпретации эмпирических данных мы обращаемся к концептам «ценности» NPM, следует прояснить, что целостной системы нового социального менеджмента в практике управленцев не наблюдается. С одной стороны, система ценностей NPM является более современной и соответствует реформам в социальной сфере, с другой стороны, в системе социальных сервисов сложились определенные нормативно-ценностные образцы. Некоторые из них укоренены еще в социалистическом прошлом и воспроизводятся сегодня, хотя и противоречат новым установкам: ориентация на развитие рыночных отношений в социальной сфере, экономия за счет конкуренции между поставщиками, — а есть и те, что сформировались уже в постсоветский период, вырабатывались у опрошенных администраторов естественным образом с опытом работы, причем одни вполне совместимы с системой NPM, а другие противоречат ей: ценности инклюзии, гражданского участия, гуманистические идеалы сложно монтируются с жесткими принципами эффективного менеджмента.

Ряд новых принципов и норм, можно сказать, навязывается в ходе реформ руководителям социальных сервисов. Имея определенную степень свободы, администраторы принимают такие установки выборочно. В интервью многие из них одобряли такие идейные догмы, как прозрачность, деинституционализация и служение. Однако вопрос состоит даже не в том, насколько опрошенные искренни в своей оценке теории и практики NPM или же лишь имитируют свою лояльность, а в том, какие смыслы они вкладывают в эти дискурсивные клише. Некоторые информанты делились с нами своей критической рефлексией идеологии реформ. Например, рост формальной отчетности сдвигает акцент с содержательной холистской интерпретации социальной услуги как терапевтической помощи к упрощенному и узкому толкованию легко калькулируемой и подотчетной услуги. Другие демонстрировали конформность, но в их нарративах раскрывались внутренние смыслы терминов эффективности, децентрализации, прозрачности и инновационности. Как мы показали в статье, эти принципы в практике социального обслуживания приобретают многозначность как ввиду сложности определения смысла услуги, ее результатов и способов оценивания качества, так и ввиду разноречивых указаний на разных уровнях социальной политики. Информанты из НКО увереннее заявляют, что реализация 442-ФЗ слабо повлияла на сниже-

ние бюрократии в сфере оказания социальных услуг. По мнению представителей НКО, вопреки официальным заверениям о преобладании «недоброкачественных поставщиков», основным барьером для реализации реформы становится нежелание чиновников вникать в новую модель, терять бюрократический контроль над ситуацией и искать новые инструменты координации и администрирования сферы. Локальные администраторы, напротив, увереннее заявляют, что им удастся развивать новые проекты в рамках межсекторного взаимодействия и партнерских отношений с НКО и социально ориентированным бизнесом.

По-разному строятся рассуждения о тарифах на услуги у разных стейкхолдеров. Информанты из НКО отмечают невысокие тарифы на услуги как серьезный барьер для включения в реестр надежных поставщиков социальных услуг. Выживание организаций при существующих тарифах становится возможным за счет эффективного менеджмента и инновационных услуг. Информанты-чиновники смотрят на проблему тарифов под другим углом зрения: их задача заключается в поиске баланса между тем, чтобы сделать тарифы привлекательными для негосударственного сектора, с одной стороны, и приемлемыми для кошелька клиентов — с другой.

Кроме того, возникает проблема слабой связности внутри отрасли и больших организаций, когда профессиональные мировоззрение, риторика и культура руководящего состава/управленцев отличаются от тех, кто непосредственно оказывает социальные услуги населению (рядового состава служб социальной защиты, социальных работников). Как эти разночтения дают о себе знать в отношении реформ NPM, является вопросом другого исследования.

Список литературы (References)

Абрамов Р. Н. Менеджеризм: экономическая идеология и управленческая практика // Экономическая социология. 2007. Т. 8. № 2. С. 93—102. <https://doi.org/10.17323/1726-3247-2007-2-92-101>.

Abramov R. (2007) Managerialism: Economic Ideology and Managerial Practice. *Economic Sociology*. Vol. 8. No. 2. P. 93—102. <https://doi.org/10.17323/1726-3247-2007-2-92-101>.

Андреева Е. И., Бычков Д. Г., Феоктистова О. А. Об адресности бюджетных мер в сфере социальной поддержки населения // Финансы. 2015. № 8. С. 15—21.

Andreeva E. I., Bychkov D. G., Feoktistova O. A. (2015) On the Targeting of Budgetary Measures in the Field of Social Support of the Population. *Finance*. No. 8. P. 15—21. (In Russ.)

Барабашев А. Г. Кризис государственного управления и его влияние на основные административные парадигмы государства и бюрократии // Вопросы государственного и муниципального управления. 2016. № 3. С. 175—178.

Barabashev A. G. (2016) Crisis of the State Governance and its Influence on Basic Administrative Paradigms of State and Bureaucracy. *Public Administration Issues*. No. 3. P. 175—178. (In Russ.)

Критическая социология заботы: перекрестки социального неравенства / под ред. Бороздиной Е., Здравомысловой Е., Темкиной А. СПб.: Издательство ЕУСПб, 2019. Borozdina E., Zdravomyslova E., Temkina A. (eds.) (2019) *Critical Sociology of Care: Crossroads of Inequality*. St. Petersburg: EUSP Press. (In Russ.)

Мерсиянова И. В., Беневоленский В. Б. Преимущества НКО как поставщиков социальных услуг: апробация в российских условиях // Вопросы государственного и муниципального управления. 2016. № 4. С. 7—26.

Mersiyanova I. V., Benevolensky V. B. (2016) Advantages of NPOs as Social Service Providers: Testing in Russian Context. *Public Administration Issues*. No. 4. P. 7—26. (In Russ.)

Милославская Д. И., Шумбунова О. В., Иванова Н. В. Статус организаций общественной пользы в законодательстве различных стран // Вопросы государственного и муниципального управления. 2015. № 1. С. 33—52.

Miloslavskaya D. I., Shumburova O. V., Ivanova N. V. (2015) Status of Public Benefit Organizations in the Legislation of Various Countries. *Public Administration Issues*. No. 1. P. 33—52. (In Russ.)

Оболонский О. В. На пути к новой модели бюрократии // Общественные науки и современность. 2011. № 5. С. 5—20.

Obolonskij A. V. (2011) Towards a New Model of Bureaucracy. *Social Sciences and Contemporary World*. No. 5. P. 5—20. (In Russ.)

Профессии социального государства / под ред. Романова П. В., Ярской-Смирновой Е. Р. М.: Вариант, ЦСПГИ, 2013.

Romanov P. V., Iarskaia-Smirnova E. R. (eds.) (2013) Professions of the Welfare State). Moscow: Variant. (In Russ.)

Романов П., Ярская-Смирнова Е. Социология профессий: аналитические перспективы и методология исследований. М.: Вариант, 2015.

Romanov P., Iarskaia-Smirnova E. (2015) Sociology of Professions: Analytical Perspectives and Research Methodology. Moscow: Variant. (In Russ.)

Романов П. В. Социологические интерпретации менеджмента: управление, власть и контроль в современном обществе. Саратов: СГТУ, 2000.

Romanov P. V. (2000) Sociological Interpretations of Management: Governance, Power and Control in Modern Society. Saratov: SGTU. (In Russ.)

Романов П. В. Социология менеджмента и организаций. Саратов: СГТУ, 2003.

Romanov P. V. (2003) Sociology of Management and Organizations. Saratov: SGTU. (In Russ.)

Тарасенко А. В. Диверсификация сферы социальных услуг в России: факторы региональных различий. СПб.: Изд-во ЕУ, 2017.

Tarasenko A. V. (2017) Diversification of the Sphere of Social Services in Russia: Factors of Regional Differences. St. Petersburg: EUSP Press. (In Russ.)

Ярская-Смирнова Е., Романов П. Новая идеология и практика социальных услуг: оценка эффективности в контексте либерализации социальной политики // Журнал исследований социальной политики. 2005. Т. 3. № 4. С. 497—522.

Iarskaia-Smirnova E., Romanov P. (2005) New Ideology and Practice of Social Services: An Assessment of Effectiveness in the Field of Liberalization of Social Policy. *The Journal of Social Policy Studies*. Vol. 3. No. 4. P. 497—522. (In Russ.)

Buchanan J. M. (1986) *Liberty, Market and State: Political Economy in the 1980s*. Brighton: Harvester Press.

Choo H. E., Ferree M. M. (2010) Practicing Intersectionality in Sociological Research: A Critical Analysis of Inclusions, Interactions and Institutions in the Study of Inequalities. *Sociological Theory*. Vol. 28. No. 2. P. 129—149. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9558.2010.01370.x>.

Clarke J. (2006) Disorganising the Public? *La Rivista delle Politiche Sociali*. No. 2. P. 107—126.

Connell R., Fawcett B., Meagher G. (2009) Neoliberalism, New Public Management and the Human Service Professions: Introduction to the Special Issue. *Journal of Sociology*. Vol. 45. No. 4. P. 331—338. <https://doi.org/10.1177/1440783309346472>.

Dan S., Pollitt Ch. (2015) NPM Can Work an Optimistic Review of the Impact of New Public Management Reforms in Central and Eastern Europe. *Public Management Review*. Vol. 17. No. 9. P. 1305—1332. <https://doi.org/10.1080/14719037.2014.908662>.

Drechsler W., Randma-Liiv T. (2016) In Some Central and Eastern European Countries, Some NPM Tools May Sometimes Work. A Reply to Dan and Pollitt's 'NPM Can Work'. *Public Management Review*. Vol. 18. No. 10. P. 1559—1565. <https://doi.org/10.1080/14719037.2015.1114137>.

Fine M., Davidson B. (2018) The Marketization of Care: Global Challenges and National Responses in Australia. *Current Sociology*. Vol. 66. No. 4. P. 503—516. <https://doi.org/10.1177/0011392118765281>.

Gruening G. (2001) Origin and Theoretical Basis of New Public Management. *International Public Management Journal*. Vol. 4. No. 1. P. 1—25. [https://doi.org/10.1016/s1096-7494\(01\)00041-1](https://doi.org/10.1016/s1096-7494(01)00041-1).

Hammerschmid G., Van de Walle S., Andrews R., Mostafa A. M.S. (2019) New Public Management Reforms in Europe and their Effects: Findings from a 20-Country Top Executive Survey. *International Review of Administrative Sciences*. Vol. 85. No. 3. P. 399—418. <https://doi.org/10.1177/0020852317751632>.

Healey K. (2005) *Social Work Theories in Context. Creating Frameworks for Practice*. London: Red Globe Press.

Healy K. (2009) A Case of Mistaken Identity. The Social Welfare Professions and New Public Management. *Journal of Sociology*. Vol. 45. No. 4. P. 401—418.

Herlin H. (2015) Better Safe Than Sorry: Nonprofit Organizational Legitimacy and Cross-Sector Partnerships. *Business & Society*. Vol. 54. No. 6. P. 822—858. <https://doi.org/10.1177/0007650312472609>.

Holavin A. (2020) 'You Don't Need Santa Monica!' The Objectification of Elderly Care Receivers in Russia. *Europe-Asia Studies*. Vol. 72. No. 10. P. 1678—1702. <https://doi.org/10.1080/09668136.2020.1736988>.

Hood C. (1991) A Public Management for All Seasons. *Public Administration*. Vol. 69. P. 3—19.

Kapucu N. (2007) New Public Management: Theory, Ideology, and Practice. In: Farazmand A. (ed.) *Handbook of Globalization, Governance, and Public Administration*. Abingdon: Routledge. P. 883—898.

Lister S. (2003) NGO Legitimacy: Technical Issue or Social Construct? *Critique of Anthropology*. Vol. 23. No. 2. P. 175—192. <https://doi.org/10.1177/0308275x03023002004>.

Mittelstadt J. (2005) From Welfare to Workfare: The Unintended Consequences of Liberal Reform, 1945—1965. Chapel Hill: University of North Carolina Press.

Moore M. (1995) *Creating Public Value: Strategic Management in Government*. Cambridge: Harvard University Press.

Osborne S. P., Brown K. (2005) *Managing Change and Innovation in Public Service Organizations*. London: Routledge.

Randma-Liiv T. (2008) New Public Management versus Neo-Weberian State in Central and Eastern Europe. *NISPAcee Journal of Public Administration and Policy*. Vol. 1. No. 2. P. 69—82.

Rieder S., Lehmann L. (2004) Evaluation of New Public Management Reforms in Switzerland. Empirical Results and Reflections on Methodology. *International Public Management Review*. Vol. 3. No. 2. P. 25—43.

Romanov P. (2008) Quality Evaluation in Social Services: Challenges for New Public Management in Russia. In: Peters G. (ed.) *Mixes, Matches, and Mistakes: New Public Management in Russia and the Former Soviet Republics*. Budapest: LGI. P. 9—53.

Schedler K., Proeller I. (2007) Public Management as a Cultural Phenomenon. Revitalizing Societal Culture in International Public Management Research. *International Public Management Review*. Vol. 8. No. 1. P. 186—194.

Song J. (2014) *Living on Your Own: Single Women, Rental Housing, and Post-Revolutionary Affect in Contemporary South Korea*. New York, N.Y.: SUNY Press.

Tarasenko A. (2018) Russian Non-Profit Organisations in Service Delivery: Neoliberal and Statist Social Policy Principles Intertwined. *Europe-Asia Studies*. Vol. 70. No. 4. P. 514—530. <https://doi.org/10.1080/09668136.2018.1463357>.

Vigoda-Gadot E., Meiri S. (2008) New Public Management Values and Person-Organization Fit: A Socio-Psychological Approach and Empirical Examination Among Public Sector Personnel. *Public Administration*. Vol. 86. No. 1. P. 111—131. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2007.00703.x>.

Zabolotnaya G., Larionov A. (2019) Arrangements for the Transfer of Social-Services Delivery to Non-Governmental Providers (Regional Practices, Russia). *NISPAcee Journal of Public Administration and Policy*. Vol. 12. No. 2. P. 251—274. <https://doi.org/10.2478/nispa-2019-0022>.

DOI: [10.14515/monitoring.2021.3.1892](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1892)



А. П. Казун

ГРОМЧЕ СКАЖЕШЬ — РАНЬШЕ ВЫЙДЕШЬ? ЭТИЧЕСКИЕ И ТАКТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПУБЛИЧНОСТИ КАК ТАКТИКИ СУДЕБНОЙ ЗАЩИТЫ В РОССИИ

Правильная ссылка на статью:

Казун А. П. Громче скажешь — раньше выйдешь? Этические и тактические основания использования публичности как тактики судебной защиты в России // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 450—471. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1892>.

For citation:

Kazun A. P. (2021) If You Make a Noise, Will You Get Freedom Earlier? Ethical and Tactical Factors for Using Publicity as a Tactic of the Defense in the Russian Court. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 450–471. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1892>. (In Russ.)

ГРОМЧЕ СКАЖЕШЬ — РАНЬШЕ ВЫЙДЕШЬ? ЭТИЧЕСКИЕ И ТАКТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПУБЛИЧНОСТИ КАК ТАКТИКИ СУДЕБНОЙ ЗАЩИТЫ В РОССИИ

КАЗУН Антон Павлович — кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Международного центра изучения институтов и развития, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

E-MAIL: kazun.anton@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0091-5388>

Аннотация. Российские СМИ нередко освещают судебные дела, те или иные обстоятельства которых могут представлять общественную значимость. В ряде случаев такое внимание возникает неслучайно и является частью тактики одной из сторон процесса. В статье на материалах экспертных интервью с адвокатами и судебными журналистами рассматриваются факторы использования публичности как тактики защиты на судебном процессе. Показано, что мотивы и возможности привлечения внимания публики через СМИ могут существенно различаться в зависимости от обстоятельств дела, а цели подзащитного, адвоката и журналиста не во всех случаях совпадают. В ситуации несовпадения целей наиболее ярко проявляются профессионализм и этические ценности участников процесса. Ввиду высокой гетерогенности как юридического, так и журналистского сообщества на практике встречаются и профессиональные, и эгоистические мотивы повышения уровня публичности судебного процесса. Кроме того, сам статус тактики привлечения внимания СМИ в адво-

IF YOU MAKE A NOISE, WILL YOU GET FREEDOM EARLIER? ETHICAL AND TACTICAL FACTORS FOR USING PUBLICITY AS A TACTIC OF THE DEFENSE IN THE RUSSIAN COURT

Anton P. KAZUN¹ — Cand. Sci. (Soc.), Senior Research Fellow at the International Center for the Study of Institutions and Development

E-MAIL: kazun.anton@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0091-5388>

¹ HSE University, Moscow, Russia

Abstract. Russian mass media often cover court cases, certain circumstances of which may be of public importance. In some cases, such attention arises for a reason as a part of the tactics of one of the litigants. In this article, based on the materials of expert interviews with criminal defense lawyers and court journalists, the author considers publicity as a tactic of defense in the trial. It is shown that the motives and possibilities of attracting the attention of the public through the media can differ significantly depending on the circumstances of the case, and the goals of the client, the lawyer, and the journalist do not coincide in all cases. The professionalism and ethical values of the participants are most clearly manifested in situations of mismatching goals. Due to the high heterogeneity of legal and journalistic communities, we can observe both professional and selfish motives for increasing the level of publicity of the trial. Besides, the status of tactics to attract media attention in the legal community remains controversial due to the uncertain level of its effectiveness and unpredictable consequences. Nevertheless, the analysis shows that

катском сообществе остается противоречивым ввиду неопределенного уровня ее эффективности и непредсказуемости последствий. Тем не менее анализ показывает, что все участники судебного процесса по меньшей мере принимают во внимание наличие общественного резонанса, а также используют конкретные тактики и стратегии для управления этим фактором.

Ключевые слова: адвокаты, журналисты, профессионализм, СМИ, судебные дела, тактики защиты, этика

Благодарность. Автор выражает признательность за ценные комментарии о проекте исследования Элле Панеях, Алексею Титкову, Ольге Зевелёвой и Виктору Вахштайну. Исследование было бы невозможно без журналистов и адвокатов, любезно согласившихся дать интервью для данного проекта.

all participants in the trial at least consider the possibility of public resonance, and use certain tactics and strategies to manage this factor.

Keywords: attorneys, journalists, professionalism, mass media, court cases, defense tactics, ethics

Acknowledgments. The author is grateful for the valuable comments on the project to Ella Paneah, Alexei Titkov, Olga Zeveleva, and Viktor Vakhstein. The study would have been impossible without journalists and lawyers who kindly agreed to be interviewed for the project.

Введение

Вопросы правоприменения все чаще привлекают внимание ведущих информационных изданий России. В публичном поле оказываются как истории, имеющие яркую политическую окраску, так и сюжеты, не связанные с политикой. В качестве примеров последних можно назвать драку с известными футболистами в 2018 г.¹ и ДТП с участием актера Михаила Ефремова в 2020 г. Не меньшее внимание порой привлекают и громкие дела по экономическим преступлениям, как связанные с обвинениями в коррупции крупных чиновников, так и те, что могут рассматриваться как проявление силового давления на бизнес [Rochlitz, 2014]. Пример одного из наиболее громких недавних дел о мошенничестве — уголовное преследование американского предпринимателя Майкла Калви, вызвавшее широкий общественный резонанс как в России, так и за рубежом².

Количество уголовных дел по любой из вышеперечисленных категорий (пьяные драки, ДТП, дача взятки, мошенничество и пр.) ежегодно исчисляется тысячами, но лишь единицы попадают в публичное поле. Иногда это происходит помимо воли самих участников ввиду высокой общественной значимости, но в других ситуа-

¹ См., например: Кассационный суд постановил пересмотреть дело Кокорина и Мамаева // Коммерсантъ. 2020. 13 мая. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4343138> (accessed 17.05.2021).

² См., например, подборку материалов по данному кейсу: <https://www.kommersant.ru/theme/3156> (accessed 17.05.2021).

циях обращение к СМИ становится частью тактических действий одной из сторон процесса. Результаты использования тактики публичной защиты также сильно различаются: от историй, когда общественная огласка способствовала оправданию (см., например, «дело химиков» [Yakovlev, Sobolev, Kazun, 2014] и дело Ивана Голунова³), до крайне негативных результатов общественного внимания (примером может быть дело Михаила Ефремова).

В настоящем исследовании мы ставим вопрос о том, как принимаются решения об использовании публичной тактики защиты на суде, а также каковы цели и ожидания сторон, которые ее используют. Ключевые акторы, реализующие данную тактику защиты, — адвокаты и журналисты. Деятельность этих двух профессиональных групп регулируется этическими нормами, а также ограничивается особенностями институциональной среды. Мы предполагаем, что анализ процесса принятия решения об использовании публичности как тактики защиты может рассказать многое не только о статусе этой практики в современной России, но и о профессиональных сообществах адвокатов и журналистов, обращающихся к ней.

Для ответа на поставленный вопрос нам необходимо понять, какие цели преследует адвокат, выбирая или не выбирая тактику публичной защиты, и журналист, принимающий решение об освещении того или иного вопроса, а также сопоставить эти цели между собой, найдя возможные несоответствия. Нам также необходимо поместить этот вопрос в контекст российских правовых институтов, очерчивающих границы возможностей участников судебного процесса, и в контекст институциональных условий работы журналистов, являющихся важным фактором донесения информации до общества.

Теоретическая рамка исследования

До формирования методологической и эмпирической стратегии настоящего исследования нам необходимо с опорой на российские и зарубежные эмпирические исследования ответить на три базовых вопроса:

- 1) Каково положение адвокатов и журналистов как профессионалов в современной России, а следовательно, каково их влияние на судебный процесс?
- 2) Какой эффект может иметь освещение дела в СМИ на результаты судебного процесса?
- 3) Как особенности правовых институтов России влияют на эффекты, которые может иметь публичное освещение судебного процесса?

Российские адвокаты как профессиональная группа

Адвокатская деятельность — одна из немногих сфер занятости в России, которую почти безоговорочно можно отнести к категории «профессия» (в терминах, предложенных [Abbott, 1988; Brante, 1988; Parsons, 1939]). Во-первых, адвокаты однозначно обладают определенной профессиональной юрисдикцией: только юрист, имеющий статус адвоката, может представлять интересы клиента в российском суде по уголовному делу. Во-вторых, существуют серьезные требования к профессиональной квалификации адвоката: наличие юридического образования,

³ Дело Ивана Голунова, см. подборку материалов в газете «Коммерсант»: <https://www.kommersant.ru/theme/3212> (accessed 17.05.2021).

опыта работы, необходимость сдачи специального экзамена. В-третьих, есть достаточно развитая профессиональная корпорация, представленная Федеральной палатой адвокатов — крупнейшим в России НКО, действующим на основании собственного закона, а также региональными палатами адвокатов и профессиональными ассоциациями. В-четвертых, адвокаты обязаны следовать нормам профессиональной этики (Кодексу профессиональной этики адвоката от 31 января 2003 г.), за нарушение которых может следовать исключение из профессии.

Вместе с тем нельзя сказать, что «профессиональный проект» российской адвокатуры завершен и достиг успеха [Kazun, Yakovlev, 2017]. Среди ключевых причин незавершенности можно отметить следующие:

— высокий уровень зависимости рядовых адвокатов от вознаграждения за работу «по назначению», то есть от защиты граждан, за которых платит государство [Казун, 2015];

— высокий уровень гетерогенности профессионального сообщества (в части дохода, квалификации, профессиональных ценностей (см. подробнее [Казун, Ходжаев, Яковлев, 2015]);

— регулярное давление на адвокатов и адвокатуру со стороны государства, а также недостаточность инструментов для «очистки» собственных рядов от недобросовестных представителей профессии.

Яркий пример последней слабости профессии адвоката в России — развитие уже упомянутого ранее «дела Ефремова». Как действия адвоката обвиняемого, так и действия адвоката семьи погибшего профессиональное сообщество оценило негативно из-за чрезмерно активной публичной активности и «театрализации» судебного процесса. Эльман Пашаев, представлявший интересы Михаила Ефремова, даже был лишен адвокатского статуса⁴. Нюанс состоит в том, что ранее Эльман Пашаев уже лишился статуса адвоката, а затем получал его вновь в адвокатской палате другого региона, поскольку формальные правила не запрещают этого. Более того, в России лишение статуса адвоката не означает запрет на профессию: юрист все еще может работать в судах по любым типам дел, кроме уголовных. В том числе по этим причинам адвокатская профессия в России остается крайне гетерогенной, а значит, смыслы и цели использования той или иной тактики защиты могут сильно различаться, равно как и отношение к их целесообразности и эффективности.

Российские журналисты как профессиональная группа

Отнесение российских журналистов к категории классической «профессии» — вопрос существенно более спорный, поскольку в их случае соблюдается еще меньшее количество условий успешного «профессионального проекта». Профессиональная и независимая журналистика в современной России за исключением небольшого числа изданий остается на периферии (в краудфандинговых проектах, YouTube-каналах), в то время как основная часть СМИ находится под прямым контролем государства или связанных с ним групп интересов [Ledeneva, 2013; Lowrey, Erzikova, 2010], что стало следствием политических процессов, про-

⁴ См., например: Эльмана Пашаева лишили статуса адвоката // РБК. 2020. 18 сентября. URL: <https://www.rbc.ru/society/18/09/2020/5f64b86d9a7947071c8d23e8> (accessed 17.05.2021).

исходивших в России в последние 20 лет. Поскольку требование о независимости не выполняется, то профессию нельзя назвать «свободной», скорее речь идет о журналисте как о наемном работнике, деятельность которого контролируется не профессией, а организацией. По этой же причине нередко на второй план отходят и требования к профессиональной квалификации и образованию, а на первом оказывается вопрос лояльности [Roudakova, 2009]. Свойственны журналистике как проблема прямой цензуры, так и проблема самоцензуры [Zeveleva, 2019].

Вместе с этим нельзя сказать, что в России нет профессиональных журналистов. Наряду с журналистами, выполняющими скорее технические задачи, остается небольшой сегмент профессионалов, для которых значима профессиональная этика [Байтимерова и др., 2018]. Если же говорить о сегменте судебной журналистики, то именно в нем работает немало профессиональных журналистов.

Ввиду вышеназванных особенностей вопрос об этике решается скорее внутри отдельных изданий, чем внутри корпорации в целом. Таким образом, как и в случае с адвокатами, мы можем говорить о высоком уровне гетерогенности сообщества журналистов. По этой причине стоит ожидать, что смыслы и цели подготовки публикаций о тех или иных судебных процессах могут серьезно различаться между собой.

Публичная тактика защиты

Рассмотрим, что представляет собой тактика привлечения внимания публики к тому или иному судебному делу (в ряде случаев — к делу на этапе ведения следствия). Ответ на данный вопрос могут дать исследования по тематике «медиа и право», большая часть которых посвящена анализу ситуации в США и Европе.

Согласно теории публичных арен С. Хилгартнера и Ч. Боска [Hilgartner, Bosk, 1988], социальные проблемы конкурируют между собой за внимание СМИ, поскольку место в последних естественным образом ограничено. Телеэфир имеет стандартную продолжительность, газеты ограничены числом печатных знаков; у интернет-издания, казалось бы, нет таких естественных лимитов, но их имеет внимание аудитории: публика не сможет одновременно реагировать на большее число тем. Более того, в целом для публики характерно концентрировать внимание всего на нескольких или даже на одной проблеме или событии [Kazun, 2020], которые будут вытеснять собой все прочие.

В этом контексте важный для нас блок научной литературы посвящен вопросу о том, как журналисты принимают решение о том, какие сюжеты освещать, а какие нет [Calvin, Collins, Eshbaugh-Soha, 2011; Collins, Cooper 2015; Strother, 2017]. Ключевой категорией выступает «общественная значимость», которая, однако, разбивается на множество дополнительных подкатегорий, включая вопросы о последствиях (того или иного прецедента), эмоциональной окрашенности проблемы, справедливости и т. д. Для нашего исследования важно, что общественная значимость заложена в обстоятельствах конкретного дела, которые накладывают очень важное ограничение на использование тактики публичной защиты.

Второй блок исследований рассматривает влияние освещения дела в СМИ на общественное мнение [Hitt, Searles, 2018; Kramer, Kerr, Carroll, 1990; Liebman, 2005]. Согласно теории установления повестки дня [Wanta, Golan, Lee, 2004],

увеличение количества информации о той или иной проблеме способно переключить внимание публики на нее, заставить думать о ней. Кроме того, важны и эмоциональная окраска сообщения, и его связи с другими вопросами повестки дня, что в свою очередь может формировать конкретное мнение о проблеме.

Общественное внимание к делу («общественный резонанс») иногда влияет на решения судов, чему посвящен третий блок литературы [Boyd, Nelson, 2017; Calvin, Collins, Eshbaugh-Soha, 2011; Glick, Pruet, 1985; Haggerty, Haggerty, 2003; Nelson, 2014]. Например, в работе [Bruschke, Loges, 1999] показано, что для публичных дел вероятность оправдательного приговора выше, но в случае вынесения обвинения приговор оказывается строже. Впрочем, данные исследования не дают оснований для того, чтобы переоценить роль СМИ: судьи в США больше реагируют на юридические факты и конкретные обстоятельства дела, чем на общественный резонанс (хоть и, возможно, вынуждены из-за него писать более длинные обоснования своим решениям [Lim, Snyder, Strömberg, 2015]). Вопрос о влиянии освещения в СМИ на решения российских судов остается слабоизученным.

Институциональные условия реализации публичной тактики защиты в России

Чтобы понять, насколько корпус литературы о роли СМИ в уголовном процессе зарубежных стран применим к ситуации в России, необходимо рассмотреть ключевые институциональные особенности российского правосудия. Данному вопросу посвящено большое количество российских и зарубежных исследований (см., например, [Волков и др. 2015; Титаев, Шклярчук, 2016; Моисеева, Бочаров, 2017]). Отметим на их основе лишь некоторые ключевые особенности, важные для предмета настоящей статьи.

Первая особенность российского правосудия связана с так называемым обвинительным уклоном. Если уголовное дело было возбуждено и попало в суд, то оно с большой долей вероятности закончится обвинительным приговором (уже много лет доля оправданий составляет менее 0,5%). Это означает, что ключевую значимость приобретает этап следствия, а судьи вольны лишь корректировать приговор в заданных рамках: назначать более мягкое наказание или условный срок, но не оправдывать [Paneyakh, 2016]. Вторая особенность связана с «палочной системой отчетности» [Paneyakh, 2014], предполагающей постоянный рост показателей эффективности работы правоохранителей и судей. В рамках данной системы оправдание или даже возвращение дела на доследование воспринимается как негативный сигнал, который может привести сторону обвинения к потере премии или даже увольнению. Таким образом, из-за «палочной системы отчетности» остановить уголовное дело бывает непросто. Адвокат в данной системе может рассматриваться как помеха для достижения оптимальных показателей, и потому нередки ситуации, когда совершаются процессуальные ошибки, нарушаются права подзащитного, а иногда и самого адвоката.

Все вышеперечисленное, безусловно, негативно сказывается на статусе адвоката в обществе и его внутренней готовности продолжать профессиональную деятельность. Зачем нужно платить профессионалу, если он почти ни на что не может повлиять? Ответ на этот вопрос, в частности, дается в работе [Ходжаева, Рабовски, 2015], где рассматриваются тактики адвокатов как «слабой стороны» в судеб-

ном процессе. Несмотря на слабую институциональную позицию, российские адвокаты способны добиваться определенных результатов. В рамках настоящего исследования обращение в СМИ рассматривается именно как один из вариантов подобных тактик «слабой стороны», в ответ на которые сильная сторона может использовать как стратегии (выходящие за рамки конкретного кейса действия), так и контртактики (действия, направленные на конкретный судебный процесс).

Методология

Настоящее исследование основано на 18 экспертных интервью с юристами и судебными журналистами, представляющими две ключевые стороны, участвующие в реализации публичной тактики защиты на судебном процессе. Всего было собрано 10 интервью с юристами (из них 9 имеют статус адвоката, 1 работает помощником адвоката) и 8 интервью с журналистами, представляющими различные российские издания, регулярно освещающие правовые вопросы и судебные дела.

Важно отметить, что наша выборка смещена в сторону наиболее профессиональной части сообщества, то есть мы не говорили с адвокатами, которые носят деньги в суд, или с журналистами, занимающимися размещением компромата за деньги, но, безусловно, спрашивали наших информантов в том числе и о таких практиках, реализуемых другими людьми. Отметим также, что поле судебной журналистики в России достаточно небольшое, профессионалы, работающие в этой сфере, зачастую хорошо знают друг друга. Тем самым даже относительно небольшое количество интервью позволило охватить ключевых участников этого поля, работающих в наиболее авторитетных российских изданиях. Мы не приводим список изданий, поскольку само упоминание издания может позволить почти однозначно идентифицировать судебного журналиста, но будем указывать целевую аудиторию как ключевую характеристику издания: деловое, профессиональное (юридическое) или массовое.

Общение с экспертами проводилось по полуструктурированным гайдам, включающим как общие вопросы о роли публичности в уголовном процессе в России, институциональных и профессиональных аспектах реализации этой тактики, так и вопросы о личном опыте и конкретных кейсах, в которых реализовывались публичные тактики защиты. Упоминания конкретных людей, названий организаций или изданий были удалены из цитат для сохранения конфиденциальности.

Результаты исследования

Рассмотрим реализацию тактики публичной защиты на судебном процессе, двигаясь в хронологической последовательности. Сначала ответим на вопрос, как принимается решение в пользу реализации публичной тактики судебной защиты, в каких случаях это решение принимается, а в каких отдается предпочтение другим способам защиты. Ответ на этот вопрос неразрывно связан с анализом целей, которые могут преследовать участники процесса, пытаясь придать огласке судебный кейс. Далее проанализируем факторы, способствующие или препятствующие увеличению уровня публичности той или иной истории (в логике теории [Hilgartner, Bosk, 1988]). После этого обсудим последствия, которые данные тактики могут иметь (в зависимости от тех или иных целей их реализации). Наконец,

в завершение опишем, какие контртактики и контрстратегии может использовать противоположная сторона.

Цели реализации публичной тактики защиты

Для чего может понадобиться привлечь внимание общества к судебному делу? Адвокаты в целом сходятся в том, что эта тактика оправдана, если обоснованные и профессионально сформулированные юридические аргументы по каким-то причинам оказались не услышаны судьей или же если было допущено большое количество процессуальных нарушений.

В то же время адвокату очень важно быть в каком-то плане медийной личностью. В первую очередь — когда мы сталкиваемся с такими вещами, которые можно охарактеризовать как беспредел. Медийность тут может помочь сдвинуть все с мертвой точки. (Адвокат, Москва, интервью № А7)

Если говорить о проблеме шире, то адвокаты на судебном процессе всегда имеют дело с минимальными шансами на позитивный исход (с учетом описанных выше институциональных условий). Привлечение внимания публики через СМИ может повысить шансы на позитивный результат. Важно понимать и то, как ситуация выглядит с обратной стороны. Как показывают исследования [Волков и др., 2015], судья в России имеет дело с большим потоком однотипных дел. Если разделить рабочее время судьи на число дел, которые необходимо рассмотреть, то окажется, что на внимательное ознакомление с материалами дела у него нет времени. В этом контексте публичное внимание к делу выделяет его из числа остальных, делает более заметным для судьи и может побудить внимательнее посмотреть его. Одновременно с этим придание огласке тех или иных процессуальных нарушений, безусловно, не понравится стороне обвинения, что может ограничить возможности для переговоров.

Если юрист <...> проанализировал [предыдущий опыт⁵] вот этого судьи, у которого будет рассматриваться дело, видит, что у него достаточно адекватный послужной список, нормальный бэкграунд, он сходил на первые два заседания, процесс вроде как тоже идет ровно, уважительно, судья выслушивает все аргументы, позиция у тебя достаточно сильная и все нормально — тогда обращаться [в СМИ] не стоит. (Журналист, профессиональное издание, интервью № J5)

Мы привели лишь описание общей логики, стоящей за тактиками публичной защиты, поскольку существенное влияние на ее осуществление оказывают конкретные обстоятельства дела, позиция клиента и позиция адвоката. Проведенные интервью с адвокатами позволяют выделить несколько типичных целей реализации публичной тактики защиты, которые могут быть как ориентированы на сам процесс, так и выходить за его пределы.

⁵ Здесь и далее в квадратных скобках приводятся уточнения от автора относительно контекста, в котором сделано то или иное высказывание.

Цели, ориентированные на процесс, связаны с попыткой прямо или косвенно повлиять на исход дела. Помимо упомянутой попытки привлечь внимание судьи, это может быть стремление надавить на следователей (реже судей) через привлечение внимания профессионального юридического сообщества или даже начальников к судебному процессу.

Наконец, адресатом иногда выступает «противоположная сторона», инициировавшая дело. В отдельных случаях обращение в СМИ может стать сигналом для противоположной стороны (например, компании-конкурента, осуществляющей рейдерскую атаку), что подзащитный готов идти до конца, инвестировать ресурсы в свою защиту, а значит, издержки продолжения атаки на него могут оказаться высокими. В качестве примера приведем следующий случай:

Мы обозначаем [через СМИ], что заявление было изначально подано незаконно. Условно, чтобы человек [противоположная сторона] понимал, что никакого преступления нет, что за человеком за самим есть несколько грехов, о которых мы знаем и которые мы тоже в свою очередь можем использовать как контраргументы... Потому что мы понимали, с какой целью было возбуждено уголовное дело, что вообще не цель привлечения виновного лица к ответственности, а там было именно — ну, такая прямая попытка рейдерства с помощью возбуждения уголовного дела на нынешнего владельца компании. Ну, и с целью обозначить, что мы все это понимаем и мы можем этому противодействовать, вот мы дали такое интервью. (Помощник адвоката, Москва, интервью № А4)

Цели публичной тактики защиты могут находиться и *вне процесса*. Например, важным мотивом использования тактики защиты через СМИ (а также, что немаловажно, отказа от ее использования) является вопрос профессиональной репутации.

Люди бизнеса, вы понимаете, это такие огромные репутационные потери для людей. <...> Я их спрашиваю — кто вас поддерживает, что у вас в жизни происходит? И вот они говорят, что кто-то, когда это слышит [про уголовное дело], сразу отворачивается, как будто черная чума наступила, то есть перестают общаться. Поэтому описывать какие-то свои уголовные дела? — Нет, я о них нигде не говорю, не пишу. (Адвокат, Москва, интервью № А6)

Даже если предприниматель не рассчитывает на победу в суде, ему может быть важно показать своим деловым партнерам или просто близким людям, что он не мошенник и дело против него возбуждено несправедливо. Или же, напротив, он постарается избежать лишнего шума, чтобы в процессе не всплыли дополнительные неблагоприятные для деловой репутации обстоятельства, которые, например, обнаружит сторона обвинения при реализации своей контртактики.

В ряде случаев по инициативе клиента или адвоката дело может подаваться в СМИ как часть более масштабного и серьезного процесса (например, опасный для отрасли прецедент). Такие действия выходят далеко за рамки конкретного судебного дела и имеют целью поменять общественное мнение, пролоббировать

законодательные изменения, привлечь к ответственности недобросовестных правоохранителей (что, впрочем, происходит редко).

Наконец, в ряде интервью звучали и другие возможные мотивы привлечения внимания СМИ, в том числе идущие вразрез с профессиональной этикой. Например, адвокат через громкий публичный процесс может стремиться увеличить свою известность («попиариться») и привлечь новых состоятельных клиентов.

Многие молодые адвокаты, причем не только молодые, им кажется, что попасть в газету или дать интервью телеканалу — это большой успех, а кто-то считает, что это определенный канал продаж, как они говорят. Я долгое время комментировал различные ситуации для наших федеральных каналов, и на радио принимал участие. Так вот, я всем своим коллегам хочу передать, что это не дает каких-то больших продаж, это не приведет вам звездных клиентов. (Адвокат, Москва, интервью № А7)

По мнению профессиональных адвокатов, эта тактика, вероятнее всего, навредит клиенту, но совершенно не обязательно будет иметь позитивные последствия для самого адвоката.

Причина первая в том, что адвокату нужно выслуживаться перед клиентом. То есть сказать: клиент, смотри, если мы с тобой пойдем в суд, я тут же прессу привлеку, подниму хайп, все об этом будут писать и все будут за тебя! При этом клиенту не говорят, что это [привлечение внимания СМИ] абсолютно бесполезная вещь. (Адвокат, Краснодар, интервью № А3)

Важно указать, что для профессионального адвоката именно определяющей выступает позиция клиента. Если клиент против того, чтобы адвокат давал комментарии в СМИ или, например, шел на телепередачу «Пусть говорят» (иногда в передаче участвуют юристы, работающие в громких процессах), то он не имеет права это делать: обратное будет означать нарушение норм профессиональной этики.

Из перечисленных целей можно сделать вывод о наличии нескольких возможных ситуаций несовпадения позиций адвоката и клиента. Выделяется как минимум три мотива для использования публичной тактики защиты, которые есть у сторон процесса: *личная выгода, профессиональный/практический результат и общественные изменения*. Если мотивы клиента и адвоката не совпадают между собой, то может возникнуть конфликт. Так, адвокат, реализующий публичную тактику защиты ради личной выгоды, может навредить клиенту. Адвокат, который видит в конкретном деле опасный прецедент и использует его для осуществления тех или иных общественных изменений (например, изменения общественного мнения), также может навредить клиенту (а более суровый приговор способен даже усилить эффект от такой активистской тактики). Разумеется, обе ситуации неприемлемы для профессионального адвоката, но, как было отмечено, адвокатская профессия гетерогенна и в ней в том числе находятся люди, использующие такие непрофессиональные тактики.

Возможна и обратная ситуация, когда доверитель сам решает сделать из своего дела громкое событие, даже если приговор в итоге будет строже. В этом случае

адвокат оказывается в непростом положении, если он сомневается в эффективности такой тактики. Универсальных ответов о действиях в данной ситуации не существует, и итоговое решение должно приниматься в диалоге с клиентом. Как показывают зарубежные исследования [Johnson 1980; Kritzer 1998], от адвоката зависит очень многое, поскольку именно он является носителем профессиональных знаний о процессе, которых у большинства клиентов нет.

Общественная значимость как ключевой фактор внимания СМИ

Выше мы рассмотрели только первый этап принятия решения об использовании публичной тактики защиты. Но даже если адвокат и его доверитель единодушно считают, что публичность делу не повредит, это не означает, что она может быть реализована. Здесь в игру вступают журналисты и редакторы изданий, освещающие судебные процессы: именно они решают, является ли дело общественно значимым.

Категория «общественная значимость» для многих информантов-журналистов представляется интуитивно понятной. В большинстве ситуаций не возникает вопроса о том, достойно ли дело общественного внимания, так как все видят, что «дело громкое». Парадокс в том, что именно внимание СМИ делает дело громким. По этой причине нам было важно в разговоре «проблематизировать» для информантов категорию общественной значимости. Отдельный блок вопросов в гайде был посвящен проблеме выбора дел для освещения. В процессе проведения интервью оказалось, что «общественная значимость» не так однозначна, как кажется на первый взгляд.

Перечислим ключевые параметры, которые, по мнению журналистов, определяют большое внимание к делу. Самый очевидный параметр для внимания СМИ — статус человека: уголовное дело против известного политика, крупного чиновника или же селебрити, безусловно, привлечет внимание. Однако это не означает, что дело «общественно значимо». В сущности ДТП, в которое попал Михаил Ефремов, одно из многих. Оно вполне типично для России, повышенное внимание к нему вызвано именно статусом обвиняемого и действиями адвокатов. Однако арест губернатора или министра может свидетельствовать о серьезных политических изменениях в стране, которые являются общественно значимыми.

Тем не менее абсолютное большинство уголовных дел в России никак не затрагивают известных людей. Если журналист трактует историю как «рядовую» и не представляющую общественного интереса, то и взять ее в работу он не сможет:

Пишут в редакцию о том, что уголовное дело против них или кого-то из их родственников: «Пожалуйста, помогите». Ты разбираешься и понимаешь, что это рядовая ситуация. То есть ничего из ряда вон выходящего здесь нет. И если ты про это будешь писать, как бы цинично это ни звучало, это мало заинтересует читателей. (Журналист, деловое издание, интервью № J6)

В таком случае важными параметрами оказываются «несправедливость» и «сенситивность». Явные нарушения прав человека или, напротив, явные попытки выгородить нарушителя закона, скорее всего, будут восприниматься обществом

как несправедливые, а значит, привлекут всеобщее внимание. Ту же функцию может выполнять абсурдность или нелогичность обвинения. Преступления против детей или необоснованное помещение под арест многодетной матери — более чувствительные для общества сюжеты, чем нарушения прав мужчины средних лет. Информанты отмечали, что глава СК РФ после нескольких громких дел теперь часто берет под личный контроль случаи ДТП, в которых пострадали дети.

Экономическим делам оказаться сенситивными или несправедливыми в глазах общества сложнее, поскольку сам тип преступления (мошенничество, растрата, превышение должностных полномочий и т. п.) менее понятен широкой публике и при этом традиционно вызывает недоверие у общества, имеющего относительно невысокий уровень доверия к предпринимателям и особенно крупному бизнесу⁶.

Банкротство абсолютно не из этой серии. Я не смогу написать знакомым в [Название издания] или куда-нибудь еще, на телеканал какой-нибудь и сказать: «Вот, есть банкротство, и там кредитор <...> или отдельный должник не хочет возвращать денежные средства». Это никому не интересно, это слишком сложно для понимания. (Адвокат, Москва, интервью № А8)

Чтобы иметь резонанс, по мнению журналистов, в экономических делах должны фигурировать крупные суммы («от 100 млн рублей») или же на кону должна стоять судьба предприятия с большим числом работников.

Помимо однозначных громких историй есть тип дел, попадающих в «пограничную категорию», для которой требуется принимать решение. Причем решение не сводится к бинарному выбору освещать / не освещать, необходимо также выбрать интенсивность внимания к кейсу. Журналисты могут написать короткий репортаж с первого и последнего заседания, а могут делать онлайн-репортаж с каждого заседания, приезжая для этого в другой регион. Существует также жанр «расследование», который предполагает серьезную аналитическую работу с материалами дела и фактическое воспроизводство той работы, которую в идеальной ситуации должны делать следователи и судьи. Иными словами, выбор журналиста (или редакции издания) не так прост, поскольку связан в том числе и с ресурсами, доступными для освещения проблемы.

Если говорить о «спросе на внимание СМИ» со стороны клиентов и их адвокатов, то он заведомо превышает предложение. Российские журналисты, пишущие о правовых вопросах, сталкиваются с постоянным потоком просьб обратить внимание на то или иное дело. Эти обращения далеко не всегда преследуют благие цели, равно как не все обращения с благими целями оказываются «общественно значимыми».

При мне было несколько ситуаций, когда к нам приходит или юрист, или представитель бизнеса и говорит: «Я хочу, чтобы вы осветили мой спор таким-то образом». Мы обра-

⁶ По данным опроса «Левада-центра», в августе 2020 г. около четверти населения (23%) считало, что крупный бизнес вполне заслуживает доверия. Малому и среднему бизнесу доверяют чуть более трети граждан (38%). См.: Доверие институтам // Левада-центр. 2020. 21 сентября. URL: <https://www.levada.ru/2020/09/21/doverie-institutam/> (дата обращения: 17.06.2021).

щаем внимание: «Документы, которые Вы нам демонстрируете, свидетельствуют об обратной позиции. Ваш рассказ абсолютно противоречит фактам, поэтому мы описывать эту историю так, как Вы хотите, не будем». Такие истории бывают, да. Естественно, мы отказываем. (Журналист, профессиональное издание, интервью № J5)

Если дело соответствует критериям общественной значимости, то профессиональный журналист будет освещать его вне зависимости от других факторов. Однако можно ли как-то повлиять на решение об освещении того или иного дела, если оно находится в пограничной категории? В этой ситуации возможны два набора действий, имеющих разную степень легитимности для профессионалов, дорожащих своей репутацией: через дополнительное обоснование значимости или через финансовые ресурсы.

Дополнительное обоснование значимости предполагает поиск адвокатом аргументов, почему данное дело может иметь общественное значение. Одним из стандартных путей является составление подборки других дел с аналогичными обстоятельствами. В таком случае журналист сможет написать уже не об одном кейсе, но о целой серии дел, имеющих потенциал стать массовыми (таким примером может выступить серия арестов российских ученых⁷).

Вовлечение в дело журналистов через финансовые ресурсы получило двойственные оценки в профессиональной среде журналистов: от полного отрицания приемлемости данной практики до ее принятия с определенными оговорками. Однозначно негативно оцениваются заказные публикации, которые время от времени появляются даже во вполне уважаемых изданиях. Другой пример негативных практик — «сливы» (термин, используемый информантами) конфиденциальной информации через анонимные телеграм-каналы.

Однако есть и другие истории, в частности «спецпроекты»: профессиональные расследования, выполненные по заказу той или иной фирмы и оплаченные из PR-бюджета. Их отличает прозрачный и профессиональный подход к работе с данными и стремление представить позицию противоположной стороны. Правда, эти истории больше относятся к громким арбитражным делам, чем к уголовным кейсам. Кроме того, их могут позволить себе только состоятельные клиенты.

Критерии [отбора для спецпроектов] чуть ослабевают. Мы можем взять спор и на какие-нибудь семьдесят миллионов [вместо 100 или более] и осветить. Но опять же, если к нам придут... ну, маловероятно, что к нам придут из-за спора на один или два миллиона рублей и будут тратить свои деньги еще на медийный ресурс. (Журналист, профессиональное издание, интервью № J5)

В целом из проведенного анализа экспертных интервью с журналистами можно сделать вывод, что мотивы участия журналистов в освещении судебных дел сильно различаются. Они могут быть эгоистичными (получить деньги за публикации, создать «хайп» для повышения числа просмотров) или же, например, активистскими (рассказать о несправедливости). Более того, даже действия журналистов, выпол-

⁷ См.: Челищева В. ФСБ ведет охоту на ученых // Новая газета. 2020. 30 ноября. № 132. URL: <https://novayagazeta.ru/articles/2020/11/27/88134-berut-lyudey-s-opytom-lomayut-zhizni-otnimayut-rabotu-i-zdorovie> (accessed 17.05.2021).

няющих свою работу профессионально, могут вступать в конфликт с интересами адвоката и его подзащитного. Профессиональный журналист работает на свою аудиторию, поэтому должен рассказывать об общественно значимых делах даже в том случае, если этого не хотят участники дела и их родственники:

Если наоборот [обвиняемый] не хочет [публичной огласки], ты постоянно под давлением. Постоянно родственники [говорят]: «Ну что вы ездите, что вы пишете?» Это капает на мозги. Если дело серьезное, то у тебя своя работа, у них своя работа. Приезжаешь, рассказываешь. Важно здесь следующий момент понимать: журналист работает для читателя. (Журналист, деловое издание, интервью № J6)

В качестве яркого примера столкновения различных логик освещения судебного процесса можно привести публикацию «Медузы» о возможной причастности фигурантов «дела Сети» к убийству⁸. Журналисты издания «Медуза» обозначили причину публикации как следование профессиональному долгу по раскрытию для читателей общественно значимой информации, но эта публикация резко отличалась от шедшей в этот момент широкой медиадискуссии в поддержку обвиняемых.

Таким образом, журналистам порой приходится принимать непростые решения, которые один из информантов даже описал в терминах врачебной этики:

Потому что первое правило, мне кажется, судебного журналиста — это не навреди. Как ты ни гнался бы за хайпом, нужно включать голову и стараться фильтровать информацию, которую ты выпускаешь. (Журналист, массовое издание, № J2)

Роль профессионализма

Профессионализм участников, реализующих публичную тактику защиты, играет не меньшую роль, чем общественная значимость или обстоятельства дела. Так, важной составляющей работы судебного журналиста является «перевод» материалов дела с бюрократического или юридического языка на язык, понятный широкой аудитории. Важность этого перевода отмечали как журналисты, так и адвокаты. Непросто рассказать о сложном уголовном процессе, материалы по которому составляют десятки томов. Профессиональный журналист должен выбрать самое важное в деле, написать или рассказать об этом доступным языком. В отдельных случаях необходимо подготовить инфографику, иллюстрирующую различные этапы процесса.

Публичное внимание к делу и «общественный резонанс» не освобождают адвоката от необходимости совершать грамотные действия в рамках юридического поля, чтобы конвертировать полученный общественный успех в конкретные результаты по делу. В качестве иллюстрации важности последнего в одном из интервью адвокат привел в пример историю с рейдерским захватом пансионата на юге России. Еще на стадии судебного разбирательства пострадавшей стороне удалось привлечь широкое внимание общественности, в результате чего и общество, и представители региональной власти всецело были на их стороне. В связи

⁸ Речь идет о данной публикации: Пошли четверо в лес, а вышли только двое // Meduza. 2020. 21 февраля. URL: <https://meduza.io/feature/2020/02/21/poshli-chetvero-v-les-a-vyshli-tolko-dvoe> (accessed 17.05.2021).

с этим адвокат не посчитал нужным предпринимать дополнительных юридических действий (в частности, назначить экспертизу). Суд, не получив необходимых материалов со стороны защиты, встал на сторону рейдера.

Таким образом, оптимальный результат публичной тактики защиты требует профессиональных действий как со стороны адвокатов, так и со стороны журналистов.

Эффективность публичной тактики защиты

Мы рассмотрели цели, которые могут преследовать участники судебного процесса, а также их действия по реализации публичной тактики защиты. Однако остается важный вопрос о том, к каким результатам эта тактика может привести. Для точного ответа на данный вопрос требуется провести количественный анализ судебных дел, которые освещались или не освещались в СМИ, что не входит в задачу настоящего исследования (подобных исследований в России на данный момент нет). По этой причине в настоящем разделе мы сделаем первый шаг в сторону ответа на данный вопрос и остановимся на ожиданиях и субъективных оценках участников этого процесса.

Если посмотреть на громкие судебные кейсы (см. в том числе подборку резонансных историй с участием различных профессиональных групп [Казун, Яковлев, 2020]), то результативность тактики привлечения общественного внимания окажется как минимум противоречивой: в одних случаях она хорошо работает, в других результат оказывается обратным. В целом и мнения наших информантов в отношении эффективности публичной тактики защиты расходятся. Часть адвокатов и журналистов скептически воспринимают надежду на то, что внимание к делу окажет влияние на судью.

Да, конечно, я допускаю то, что многим судьям обидно, когда про них гадости пишут, поэтому они, возможно, на почве таких эмоциональных обид пишут в Верховный суд, мол, давайте все это пресечем. Вы знаете, насколько я за последние 20 лет знаю судей, ни один из них никогда не вынесет решение только в силу того, что его обхали в прессе. (Адвокат, Краснодар, интервью № АЗ)

Действительно, ни один судья никогда не признается в том, что общественный резонанс оказал влияние на решение. Более того, судьи неоднократно высказывались негативно о возможности такого давления⁹. Вместе с тем другие информанты отмечали, что публичность все же имеет значение. Сам факт наличия журналистов в зале суда может повлиять на поведение судьи, что хорошо иллюстрирует следующий фрагмент интервью:

Ну вот, кстати, недавно совсем я общалась с адвокатом. Совсем как бы не связано было с его текущим делом, просто вот он говорит: «Я сейчас занимаюсь, например, делами о банкротстве. И некоторые кейсы очень громкие, вопиющие. Могли бы вы, например, приходиться на заседания? И, во-первых, суд видит, что сидят журналисты, и...» Ну, короче, пойнт был в том, что «можете ли вы время от времени приходиться

⁹ См. например: Судьи предложили наказывать СМИ за давление и необоснованную критику // РБК. 2019. 5 декабря. URL: <https://www.rbc.ru/politics/05/12/2019/5de86f879a7947ce9a8277f0> (accessed 17.05.2021).

на какие-то заседания, если интересна тема, и все в таком духе, чтобы суд видел, что есть какой-то публичный интерес, и тогда они [судьи] себя совсем иначе ведут на этих заседаниях». (Журналист, профессиональное издание, интервью № J4)

Публичность кейса переводит его в разряд особенных и выделяющихся среди общего потока дел, рассматриваемых судьей. Кроме того, как отмечают информанты, следователи и судьи действительно следят за публичным полем, хотя и не признаются в этом открыто. Так, представители одного из изданий отметили, что от пресс-службы городского суда порой приходят запросы на исправление фактических неточностей в опубликованных материалах. Кроме того, уже после выхода материала отказывавшиеся ранее от комментариев представители стороны обвинения могут изменить мнение и посчитать необходимым представить свою точку зрения.

Есть и другой возможный механизм влияния, который признавали некоторые информанты, но называли маловероятным другие. Пресс-службы судов, СК РФ и прокуратуры регулярно готовят для своих начальников отчеты с результатами мониторинга прессы (куда входят наиболее авторитетные издания), где упоминаются соответствующие ведомства. Если начальник обратит внимание на допущенные процессуальные нарушения или другие обстоятельства, вызывающие негативную общественную реакцию, то может взять дело «на контроль». В этом случае есть вероятность, что сторона обвинения начнет больше прислушиваться к профессиональным аргументам защиты.

Таким образом, публичная тактика защиты потенциально может иметь положительные эффекты, но в целом определенно не является панацеей. Скорее она используется как вспомогательный элемент, сопровождающий профессиональные действия стороны защиты в правовом поле.

Контртактики и стратегии стороны обвинения

Несмотря на противоречивую эффективность публичной тактики защиты, в целом есть немало свидетельств того, что противоположная сторона воспринимает ее серьезно и предпринимает ответные действия.

Сторона обвинения (в терминах подхода [Ходжаева, Рабовски, 2015]) является «сильной», то есть может использовать не только тактики, но и стратегии. В целом ключевая стратегия противодействия — это различные институциональные ограничения, позволяющие ограничить информацию. Сюда можно отнести как прямой контроль над СМИ (журналисты государственных изданий редко ходят на процессы) и ужесточение требований к НКО, так и практику брать с адвокатов «подписку о неразглашении»¹⁰ и факты недопуска журналистов в суд, обоснованные эпидемиологической ситуацией¹¹. Впрочем, российский судебный процесс публичный, без оснований не пускать на него журналистов для российских судей чревато обратными последствиями: сам недопуск журналиста на заседание суда станет новостью.

¹⁰ См. например: Следствие ограничило адвоката Павлова в комментариях по делу Сафронова // Interfax. 2020. 2 сентября. URL: <https://www.interfax.ru/moscow/724239> (accessed 17.05.2021).

¹¹ См. например: Журналистов не пускают в суды Москвы из-за ограничительных мер в связи с коронавирусом // ТАСС. 2020. 19 марта. URL: <https://tass.ru/moskva/8023117> (accessed 17.05.2021).

Если стратегию, связанную с ограничением доступа к информации, реализовать не удастся, то возможны тактики, направленные на усложнение или запутывание дела. Это происходит не часто, но в отдельных случаях используется тактика «слива» информации о деле в анонимные телеграм-каналы или издания с низкой профессиональной репутацией. Такие публикации нередко не относятся напрямую к обстоятельствам дела, но могут навредить репутации обвиняемого.

Следствие по большинству дел сливает... По необходимым, неправильно сказать — по большинству. По необходимым им делам организует сливы в паблик. Мы помним обыски у начальников, руководителей таможенной службы, у министра Улюкаева и у братьев Мамедовых, там все что угодно. Это как бы слив. Слив — некая сжатая, сфокусированная информация, в которую закладывается определенный изначально необходимый политический контекст. (Адвокат, Москва, интервью № А2)

В коммерческих спорах также возможны ситуации, когда обе стороны пытаются через СМИ продвинуть свою точку зрения на события, но это нередко имеет неблагоприятные последствия для всех из-за чрезмерного шума.

Заключение

В настоящей работе впервые в научной литературе мы описали тактику защиты в российском уголовном процессе, связанную с привлечением внимания к делу через СМИ. Несмотря на то, что данная практика получила смешанные оценки со стороны профессиональных участников процесса, мы увидели, что публичность часто рассматривается и защитой, и обвинением как значимый фактор, способный повлиять на исход дела. Одной из возможных причин роста популярности данного способа защиты, по всей видимости, являются институциональные несовершенства российского правосудия. К публике или к вышестоящим органам власти апеллируют прежде всего в тех ситуациях, когда профессиональные аргументы защиты остаются без внимания. Таким образом, общественное мнение превращается в самостоятельного арбитра, который может вынести свой вердикт вместе с судьей.

Отдельный исследовательский вопрос, требующий дополнительного анализа, состоит в том, почему данная тактика защиты вообще может работать, ведь ее нельзя объяснить, опираясь только на формальные нормы. На основе собранного нами материала можно выдвинуть предположение, что попадание того или иного судебного дела в публичное поле связывает судебное решение по нему с такими ценностями, как справедливость и равенство перед законом. Использование судебной системы против слабых в интересах сильных затруднено в ситуации, когда за этим делом наблюдает публика. Если права подзащитного нарушаются, несмотря на общественное внимание, а суд выносит решение, которое кажется обществу несправедливым, то страдает легитимность правоохранительной системы в целом. В свою очередь, именно риск утраты легитимности может стать одним из важных аргументов для правоохранительных органов и судей, а также их непосредственных начальников в пользу того, чтобы вынести справедливый и обоснованный приговор по делу, которое возникло при сомнительных обстоятельствах. Наиболее

яркий пример подобной истории — дело журналиста Ивана Голунова¹², которое было закрыто именно на фоне большого общественного резонанса.

Можно предположить, что в условиях сохранения «обвинительного уклона» и слабости адвокатской профессии тактика публичной защиты на суде будет только набирать популярность в будущем. Способствует этому и развитие новых медиа, поскольку социальные сети позволяют частично преодолеть барьеры, связанные с недостаточностью ресурсов и цензурой, а также привлечь внимание к новым проблемам, которые ранее не попадали в категорию общественно значимых. Однако есть и обратная сторона данного процесса, связанная с адаптацией правоохранительной и судебной систем к публичной тактике защиты. Данная адаптация проявляется себя как в стратегических действиях, связанных с ограничением уровня публичности (давлением на независимых журналистов и адвокатов, включая возбуждение против них уголовных дел, закрытием судебных заседаний под предлогом пандемии или наличия в деле документов, составляющих государственную тайну, и пр.), так и в более тонких тактических действиях, например, по «сливу» неблагоприятной для стороны защиты информации в публичное поле. С учетом существенного перевеса в ресурсах в пользу правоохранительной системы вероятность успешной реализации данных стратегий и тактик можно оценить как очень высокую. Впрочем, полная победа над публичностью может негативно отразиться и на самой системе, ведь она утратит последний механизм «обратной связи» с обществом и, как следствие, серьезную часть собственной легитимности.

Список литературы (References)

Байтимерова С. И., Богомазова Л. В., Григорьева Е. А., Казун А. Д. Контроль и этика в профессиональной деятельности экономических журналистов // Журнал социологии и социальной антропологии. 2018. Т. 21. № 1. С. 136—160. <https://doi.org/10.31119/jssa.2018.21.1.6>.

Baytimerova S., Bogomazova L., Grigoryeva E., Kazun A. (2018) Control and Ethics in Professional Activity of Economic Journalists. *Journal of Sociology and Social Anthropology*. Vol. 21. No. 1. P. 136—160. <https://doi.org/10.31119/jssa.2018.21.1.6>. (In Russ.)

Волков В. В., Дмитриева А. В., Титаев К. Д., Поздняков М. Российские судьи: социологическое исследование профессии. СПб.: Норма. 2015.

Volkov V. V., Dmitrieva A. V., Titaev K. D., Pozdnyakov M. (2015) Russian Judges: A Sociological Study of the Profession. St. Petersburg: Norma. (In Russ.)

Казун А. П. Социальная ответственность российских адвокатов: факторы оказания бесплатной юридической помощи по назначению и pro bono. // Журнал исследований социальной политики. 2015. Т. 13. № 4. С. 563—578. URL: <https://jsps.hse.ru/article/view/3300> (дата обращения: 19.05.2021).

Kazun A. P. (2015) Social Responsibility Among Russian Attorneys: Factors Behind the Provision of Free Legal Assistance Both by Court Appointment and pro bono. *The*

¹² Дело Ивана Голунова, см. подборку материалов в газете «Коммерсант»: <https://www.kommersant.ru/theme/3212> (дата обращения: 17.05.2021).

Journal of Social Policy Studies. Vol. 13. No. 4. P. 563—578. URL: <https://jsps.hse.ru/article/view/3300> (accessed: 19.05.2021). (In Russ.)

Казун А. П., Яковлев, А. А. Как участие врачей, священников и актеров влияет на отношение граждан к акциям в защиту прав человека: результаты эксперимента // Вопросы теоретической экономики. 2020. № 4. С. 29—48. <https://doi.org/10.24411/2587-7666-2020-10403>.

Kazun A. P., Yakovlev A. A. (2020) Influence of Involvement of Physicians, Clergymen and Actors on People's Attitude to Human Rights Campaigns: Results of an Experiment. *Questions of Theoretical Economics*. No. 4. P. 29—48. <https://doi.org/10.24411/2587-7666-2020-10403>. (Russ.)

Казун А. П., Ходжаев Е. А., Яковлев А. А. Адвокатское сообщество России. Доклад ИАПР НИУ ВШЭ и ИПП ЕУ СПб. М., 2015.

Kazun A. P., Khodzhaev E. A., Yakovlev A. A. (2015) Attorneys' Community of Russia. Moscow. (In Russ.)

Моисеева Е. Н., Бочаров Т. Ю. Быть адвокатом в России: социологическое исследование профессии. Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге. 2017.

Moiseeva E. N., Vocharov T. Yu. (2017) Being a Lawyer in Russia: A Case Study of the Profession. EUSP Press. (In Russ.)

Титаев К. Д., Шклярук М. С. Российский следователь. Призвание, профессия, повседневность. М.: Норма. 2016.

Titaev K. D., Shklyaruk M. S. (2016) Russian Investigator. Vocation, Profession, Everyday Life. Moscow: Norma. (In Russ.)

Ходжаева Е. А., Рабовски (Шестернина) Ю. В. Стратегии и тактики адвокатов в условиях обвинительного уклона в России // Социология власти. 2015. № 2. С. 135—167.

Khodzhaeva E. A., Rabovski (Shesternina) Yu. V. (2015) Strategies and Tactics of Lawyers in the Context of an Accusatory Bias in Russia. *Sociology of Power*. No. 2. P. 135—167. (In Russ.)

Abbott A. (1988) *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago: University of Chicago Press.

Boyd C. L., Nelson M. J. (2017) The Effects of Trial Judge Gender and Public Opinion on Criminal Sentencing Decisions. *Vanderbilt Law Review*. Vol. 70. No. 6. P. 1819—1843.

Brante T. (1988) Sociological Approaches to the Professions. *Acta Sociologica*. Vol. 31. No. 2. P. 119—142.

Bruschke J., Loges W. (1999) Relationship Between Pretrial Publicity and Trial Outcomes. *Journal of Communication*. Vol. 49. No. 4. P. 104—120. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1999.tb02819.x>.

Calvin B., Collins P. M., Eshbaugh-Soha M. (2011) On the Relationship Between Public Opinion and Decision Making in the U. S. Courts of Appeals. *Political Research Quarterly*. Vol. 64. No. 4. P. 736—748. <https://doi.org/10.1177/1065912910376387>.

Collins T. A., Cooper C. A. (2015) Making the Cases “Real”: Newspaper Coverage of U. S. Supreme Court Cases 1953—2004. *Political Communication*. Vol. 32. No. 1. P. 23—42. <https://doi.org/10.1080/10584609.2013.879363>.

Glick H. R., Pruet G. W. (1985) Crime, Public Opinion and Trial Courts: An Analysis of Sentencing Policy. *Justice Quarterly*. Vol. 2. No. 3. P. 319—343. <https://doi.org/10.1080/07418828500088591>.

Haggerty J. F., Haggerty J. (2003) In the Court of Public Opinion: Winning Your Case with Public Relations. Hoboken, N.J: Wiley.

Hilgartner S., Bosk C. L. (1988) The Rise and Fall of Social Problems: A Public Arenas Model. *American Journal of Sociology*. Vol. 94. No. 1. P. 53—78. <https://doi.org/10.1086/228951>.

Hitt M. P., Searles K. (2018) Media Coverage and Public Approval of the U. S. Supreme Court. *Political Communication*. Vol. 35. No. 4. P. 566—586. <https://doi.org/10.1080/10584609.2018.1467517>.

Johnson E. (1980) Lawyers’ Choice: A Theoretical Appraisal of Litigation Investment Decisions. *Law & Society Review*. Vol. 15. No. 3/4. P. 567—610. <https://doi.org/10.2307/3053503>.

Kazun A. (2020) Agenda-Setting in Russian Media. *International Journal of Communication*. Vol. 14. P. 4739—4759.

Kazun A., Yakovlev A. (2017) Who Demands Collective Action in an Imperfect Institutional Environment? A Case Study of the Profession of Advocates in Russia. *Journal of Eurasian Studies*. Vol. 8. No. 1. P. 60—71. <https://doi.org/10.1016/j.euras.2016.08.001>.

Kramer G., Kerr N., Carroll J. (1990) Pretrial Publicity, Judicial Remedies, and Jury Bias. *Law & Human Behavior*. Vol. 14, No. 5. P. 409—438.

Kritzer H. M. (1998) Contingent-Fee Lawyers and Their Clients: Settlement Expectations, Settlement Realities, and Issues of Control in the Lawyer-Client Relationship. *Law & Social Inquiry*. Vol. 23. No. 4. P. 795—821.

Ledeneva A. V. (2013) Can Russia Modernise? Sistema, Power Networks and Informal Governance. Cambridge: Cambridge University Press.

Liebman B. L. (2005) Watchdog or Demagogue? The Media in the Chinese Legal System. *Columbia Law Review*. Vol. 105. No. 1. P. 1—157.

Lim C. S. H., Snyder Jr., J. M., Strömberg D. (2015) The Judge, the Politician, and the Press: Newspaper Coverage and Criminal Sentencing across Electoral Systems. *American Economic Journal: Applied Economics*. Vol. 7. No. 4. P. 103—35. <https://doi.org/10.1257/app.20140111>.

Lowrey W., Erzikova E. (2010) Institutional Legitimacy and Russian News: Case Studies of Four Regional Newspapers. *Political Communication*. Vol. 27, No. 3. P. 275—288. <https://doi.org/10.1080/10584609.2010.494282>.

Nelson M. (2014) Responsive Justice? Retention Elections, Prosecutors, and Public Opinion. *Journal of Law and Courts*. Vol. 2. No. 1. P. 1—45.

Paneyakh E. (2014) Faking Performance Together: Systems of Performance Evaluation in Russian Enforcement Agencies and Production of Bias and Privilege. *Post-Soviet Affairs*. Vol. 30. No. 2—3. P. 115—136. <https://doi.org/10.1080/1060586X.2013.858525>.

Paneyakh E. (2016) The Practical Logic of Judicial Decision Making. *Russian Politics & Law*. Vol. 54. No. 2—3. P. 138—163. <https://doi.org/10.1080/10611940.2016.1176843>.

Parsons T. (1939) The Professions and Social Structure. *Social Forces*. Vol. 17. No. 4. P. 457—467.

Rochlitz M. (2014) Corporate Raiding and the Role of the State in Russia. *Post-Soviet Affairs*. Vol. 30. No. 2—3. P. 89—114. <https://doi.org/10.1080/1060586X.2013.856573>.

Roudakova N. (2009) Journalism as “Prostitution”: Understanding Russia’s Reactions to Anna Politkovskaya’s Murder. *Political Communication*. Vol. 26. No. 4. P. 412—429. <https://doi.org/10.1080/10584600903053890>.

Strother L. (2017) How Expected Political and Legal Impact Drive Media Coverage of Supreme Court Cases. *Political Communication*. Vol. 34. No. 4. P. 571—589. <https://doi.org/10.1080/10584609.2017.1306817>.

Wanta W., Golan G., Lee C. (2004) Agenda Setting and International News: Media Influence on Public Perceptions of Foreign Nations. *Journalism & Mass Communication Quarterly*. Vol. 81. No. 2. P. 364—377. <https://doi.org/10.1177/107769900408100209>.

Yakovlev A., Sobolev A., Kazun A. (2014) Means of Production Versus Means of Coercion: Can Russian Business Limit the Violence of a Predatory State? *Post-Soviet Affairs*. Vol. 30. No. 2—3. P. 171—194. <https://doi.org/10.1080/1060586X.2013.859434>.

Zeveleva O. (2019) How States Tighten Control: A Field Theory Perspective on Journalism in Contemporary Crimea. *The British Journal of Sociology*. Vol. 70. No. 4. P. 1225—1244. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12615>.

DOI: [10.14515/monitoring.2021.3.1885](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1885)



С. Г. Ушкин, Е. А. Коваль

ОБОСНОВАНИЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ БУДУЩИМИ РОССИЙСКИМИ ЮРИСТАМИ В УСЛОВИЯХ ЦЕННОСТНО-НОРМАТИВНОЙ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ: Aequitas sequitur legem?

Правильная ссылка на статью:

Ушкин С. Г., Коваль Е. А. Обоснования принятия решений будущими российскими юристами в условиях ценностно-нормативной неопределенности: aequitas sequitur legem? // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 472—491. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1885>.

For citation:

Ushkin S. G., Koval E. A. (2021) Justification of Decision-Making by Future Russian Lawyers in the Conditions of Value and Normative Uncertainty: Aequitas Sequitur Legem?. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 472–491. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1885>. (In Russ.)

ОБОСНОВАНИЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ БУДУЩИМИ РОССИЙСКИМИ ЮРИСТАМИ В УСЛОВИЯХ ЦЕННОСТНО-НОРМАТИВНОЙ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ: AEQUITAS SEQUITUR LEGEM?

УШКИН Сергей Геннадьевич — кандидат социологических наук, ведущий научный сотрудник отдела мониторинга социальных процессов, Научный центр социально-экономического мониторинга, Саранск, Россия
E-MAIL: ushkinsergey@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-4317-6615>

КОВАЛЬ Екатерина Александровна — доктор философских наук, главный научный сотрудник отдела научных исследований, Средне-Волжский институт (филиал) Всероссийского государственного университета юстиции (РПА Минюста России), Саранск, Россия
E-MAIL: nwifesc@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0003-0069-5335>

Аннотация. Профессиональная карьера зависит от ряда факторов объективного и субъективного характера. К последним, в частности, относятся ценностно-нормативные ориентации личности, характеризующие мировоззрение, уровень правовой культуры, моральное сознание. Они не только указывают на личностные особенности профессионалов, но и обладают прогностическим потенциалом для выявления установок на обоснование решений в условиях ценностно-нормативной неопределенности.

Особую ценность представляет исследование обоснования принятия решений теми, кто имеет возможность оперировать нормами, регулирующими отдельные социальные практики

JUSTIFICATION OF DECISION-MAKING BY FUTURE RUSSIAN LAWYERS IN THE CONDITIONS OF VALUE AND NORMATIVE UNCERTAINTY: AEQUITAS SEQUITUR LEGEM?

Sergey G. USHKIN¹ — Cand. Sci. (Soc.), Leading Researcher at the Social Processes Monitoring Department
E-MAIL: ushkinsergey@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-4317-6615>

Ekaterina A. KOVAL² — Dr. Sci. (Phil.), Chief Research Fellow at the Department for Scientific Research
E-MAIL: nwifesc@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0003-0069-5335>

¹ Scientific Centre for Social and Economic Monitoring, Saransk, Russia

² All-Russian State University of Justice (Mid-Volga Branch), Saransk, Russia

Abstract. A professional career depends on a number of objective and subjective factors. The latter, in particular, include individual values and normative orientations, which characterize the worldview, the level of legal culture, and moral consciousness. They not only indicate the personality traits of professionals, but also have predictive potential for identifying attitudes towards justifying decisions in conditions of value and normative uncertainty.

The study of the rationale for decision-making by those who have the opportunity to operate with the norms, regulating individual social practices and social relations in general, is particularly important. Such opportunities are possessed by representatives of le-

и общественные отношения в целом. Такими возможностями обладают представители юридических профессий, специализирующиеся в области нормотворчества и нормоприменения, то есть во многом определяющие ценностно-нормативную структуру общественного устройства. Изучение способов обоснования принятия решений в условиях ценностно-нормативной неопределенности профессионалами или будущими профессионалами позволяет в некоторой степени конкретизировать содержание представлений о социальной справедливости и действующих социальных нормах, а также оценку последних респондентами с точки зрения соотношения закона и справедливости.

С этой целью было проведено авторское социологическое исследование обучающихся на базе филиалов Всероссийского государственного университета юстиции (РПА Минюста России), расположенных в восьми российских городах — Ижевске, Казани, Калуге, Петрозаводске, Саранске, Санкт-Петербурге, Туле и Хабаровске. Всего опрошено 415 человек, по 10% от общей численности студентов очной формы обучения в каждом филиале, квотированных по полу и возрасту. Там, где было возможно, результаты сопоставлены с результатами исследования, проведенного по сходной методике в 2016 г. ($N = 374$).

Результаты исследования показали значимость проблемы соотношения закона и справедливости в представлениях студентов юридических специальностей и направлений подготовки. Выделено четыре модели: утилитаристская, либеральная, социалистическая

gal professions specializing in the field of rulemaking and enforcement, that is, in many respects determining the value-normative structure of the social order. The study of the ways professionals or future professionals justify decision-making in conditions of value-normative uncertainty allows, to some extent, to concretize the content of ideas about social justice and existing social norms, as well as individual evaluation of the latter from the point of view of the relationship between law and justice.

For this purpose, the authors carried out a sociological study on the basis of branches of the All-Russian State University of Justice (RLA of the Ministry of Justice of Russia) located in eight Russian cities — Izhevsk, Kazan, Kaluga, Petrozavodsk, Saransk, St. Petersburg, Tula, and Khabarovsk. The sample consisted of 415 respondents and covered 10% of the total number of full-time students in each branch; the selection process involved quotas by gender and age. Where possible, the results were compared with the results of a similar study conducted in 2016 ($N = 374$).

The study proved the perception of the correlation between law and justice by students of legal specialties to be an important issue. The authors distinguished four models of attitudes: utilitarian, liberal, socialist, and fatalist. The choice of the model largely determines the attitude towards social practices, which are problematized in the public consciousness and are perceived as either non-normative or ambiguous.

и фаталистская. Выбор модели во многом определяет отношение к социальным практикам, которые проблематизируются в общественном сознании и воспринимаются или как ненормативные, или как неоднозначные.

Ключевые слова: закон, справедливость, нормативно-ценностные установки, нормотворчество, ценностно-нормативная неопределенность

Keywords: law, justice, normative orientations, values, value and normative uncertainty, rulemaking

Благодарность. Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ (проект № 19-011-00082).

Acknowledgments. The research was supported by RFBR, project № 19-011-00082.

Введение

Ценностно-нормативные ориентации и установки, приобретаемые человеком по мере взросления, накладывают отпечаток на его профессиональные траектории. Особенно это касается профессий, требующих постоянного взаимодействия с другими людьми, применения к ним и себе процедуры моральной оценки — начиная от школьных учителей и заканчивая священнослужителями. Отмечается, что «оценка человеком самого себя как морального субъекта представляется важным предиктором социального поведения индивида, его установок и качества жизни, а также позволяет пролить свет на механизмы конструирования, поддержания и защиты моральной Я-схемы как особого вида социальной идентичности» [Настина, Девятко, 2021: 18].

Особое место в этом континууме занимают юристы, деятельность которых сосредоточена на защите гражданских прав и свобод, нормативном регулировании повседневной жизни. Одни авторы полагают, что ядром их мировоззрения должна быть социальная справедливость, поскольку именно юристы призваны защищать обездоленных и изолированных членов общества [Sangroula, 2020]; другие, напротив, отдают предпочтение верховенству закона в юридическом образовании [Tan, 2011].

Ориентация преимущественно на собственную выгоду, закон или социальную справедливость предопределяет карьерные ориентации будущих юристов [Wai-Sang Wu, Wing-Hung Lo, Liu, 2020]. Поскольку юристы делают существенный вклад в нормативно-правовое регулирование общественных отношений, от того, какие представления о законе и справедливости были усвоены ими, во многом зависит конструирование и воспроизводство ценностно-нормативных кодов, характерных для всего общества. Как отмечают западные исследователи, само по себе знание закона далеко не всегда является определяющим, если при этом игнорируются общественные идеалы [van Schilfgaarde, 2019]. Более того, отдельные представители юридического корпуса способны быть воплощением нравственности, или,

напротив, безнравственности, и на их примере можно оценивать уровень государственного и общественного развития (это показательно при ведении громких судебных процессов: «Дело Мамаева и Кокорина», «Дело Ефремова», «Дело Навального» и др.).

Природа юридической аргументации такова, что, несмотря на жесткую нормативную регламентацию процедур принятия решений, требуется и носитель морального сознания, способный учитывать содержание ценностно-нормативных кодов общества. По этой причине невозможно алгоритмизировать принятие юридически значимых решений в ситуациях нормативной неопределенности. Как отмечает Р. Биннс, «понятие индивидуальной справедливости может быть осмысленно реализовано только через человеческое суждение» [Binns, 2020].

Под ценностно-нормативной неопределенностью мы понимаем ситуации, в которых решение приходится принимать в отсутствие четких нормативных механизмов («серые зоны», моральные дилеммы и т. п.), опираясь в основном на личное усмотрение. Подобного рода ситуации постоянно возникают в рамках правоприменительной деятельности, которой занимаются юристы. Так, судьи, принимающие решение по семейным спорам, руководствуются не только законом, но и совестью, и последней — в большей степени, поскольку закон, например, не содержит ответа на вопрос, с кем из разводящихся родителей оставить ребенка, если оба родителя имеют условия для его содержания, законопослушны и желают, чтобы ребенок проживал с ними.

Наша цель — детально рассмотреть нормативно-ценностные ориентации и установки студентов юридических специальностей и направлений подготовки (не все из них обязательно станут нормотворцами и нормоприменителями, однако определенные тренды, характерные для отрасли в целом, могут быть выделены). Особый интерес для нас представляет изучение взаимосвязи в сознании будущих юристов между законностью и справедливостью, поскольку степень ее наличия или отсутствия, на наш взгляд, определяет моральные ориентиры общества в целом, не ограничиваясь узкой профессиональной группой.

Теоретическая основа и проблема исследования

Взаимосвязь законности и справедливости, их общие и специфичные моменты изучены недостаточно [Катомина, Санисалова, 2013: 40], а оптимальный баланс между ними отсутствует [Цыбулевская, Милушева, 2017: 59]. Исследователи подчеркивают, что «право в жизни общества, будучи государственно санкционированным, должно так или иначе поддерживать правовыми нормами простые, элементарные требования справедливости» [Черняева, 2009: 126]. Например, Н. Е. Тихонова, в период с 1995 по 2010 г. исследовавшая динамику ценностно-нормативных установок россиян, в том числе соотношения закона и справедливости, отмечает, что «...хотя группа считающих, что не так важно, соответствует что-либо закону или нет — главное, чтобы это было справедливо, по-прежнему очень многочисленная, все же впервые за время наблюдений она стала составлять в 2010 г. менее 50%, сократившись за 15 лет примерно на четверть в относительном выражении...» [Тихонова, 2011: 62]. Данная тенденция осталась актуальной и во втором десятилетии XXI века, хотя приоритет закона перед

справедливостью обнаружился далеко не для всех групп граждан. Так, парадоксальным образом, образованные молодые люди чаще иных групп респондентов делают выбор в пользу социальной справедливости, а не законопослушности [Козырева, Смирнов, 2020: 84].

Проблема заключается в том, что, начиная от Платона и заканчивая Дж. Ролзом, интерпретации понятия справедливости являются в высокой степени спекулятивными. Что такое справедливость? Насколько она достижима? Справедливость для кого должна быть установлена? Это только ряд вопросов, которые приобретают все большую остроту в российском обществе, поскольку, по данным фокус-групповых исследований, ни эксперты, ни чиновники, которые их нанимают, не обсуждают признаки справедливости или несправедливости в различных жизненных ситуациях [Римский, 2019: 172]. Возможный ответ на них предлагает А. Сен, который считает обоснованным отказ от утопических проектов справедливого общества со справедливыми институтами, где трансцендентальный институционализм должен быть заменен сравнительным методом [Сен, 2016].

Требования законности также неоднозначны, что особенно проявляется в ситуациях ценностно-нормативной неопределенности. Эта интуиция нашла свое отражение в так называемых правилах Макнотена, которые представляли собой ряд четких критериев для признания подсудимого ответственным за свои действия, даже если он страдает от помутнения рассудка; довольно быстро из предмета юридического спора они стали источником новых литературных, философских, психологических и социологических прозрений [Вахштайн, 2015: 8].

Поскольку практика правоприменения весьма разнообразна, на институциональные предпосылки соблюдения принципов законности и справедливости накладываются моральные aberrации, которые приобретаются на основе собственного чувственного опыта индивидов и институциональных особенностей их становления и развития. Рассмотрению различий несовпадающих трактовок справедливости в юридической практике посвящен мысленный эксперимент Л. Л. Фуллера, получивший название «дело спелеологов» [Фуллер, 2017]. Он наглядно иллюстрирует водораздел между различными теориями права, влияющими на принятие решений, среди которых главные — естественное право и правовой позитивизм.

В центре эксперимента — судьба пятерых мужчин, отправившихся на исследование глубокой пещеры. Вскоре после того, как они в ней оказались, случился камнепад, полностью заблокировавший единственный выход. Работы по их спасению были долгими, во время операции погибло десять рабочих. Только на двадцатый день удалось установить радиосвязь с запертыми в ловушке спелеологами. Спасатели объявили, что им потребуется еще десять дней для того, чтобы их вытащить. Оценив количество оставшейся еды при помощи врача, мужчины поняли, что не смогут продержаться. Тогда они спросили, будет ли у них шанс выжить, если они съедят одного из своих товарищей. Им неохотно ответили, что такой шанс будет, но никто — ни врач, ни священник, ни философ — не дал какого-либо совета.

На тридцать второй день спелеологов нашли спасатели. Но, как выяснилось, четверо из них, чтобы выжить, съели пятого. Именно он предложил идею съесть одного, чтобы спаслись остальные. Ему же принадлежала идея со жребием. Однако,

когда пришло время бросать жребий, он отказался это делать, разочаровавшись в своих идеях. К сожалению, жребий бросили за него, и судьба быть съеденным компаньонами выпала этому спелеологу.

Было проведено расследование, и присяжные вынесли решение о виновности спелеологов в умышленном убийстве и применении к ним смертной казни через повешение, а суд по общим делам закрепил это решение. Тем не менее была подана апелляция. Главный судья Верховного суда согласился с доводами присяжных, но сослался на неоднозначные обстоятельства дела и предложил коллегам подтвердить вынесенный приговор и попросить помилования у главы исполнительной власти. После были заслушаны позиции оставшихся четырех судей.

Первый судья высказался в пользу оправдания спелеологов. По его мнению, спелеологи, запертые волею случая в пещере наедине друг с другом, оказались вне действующего правового поля, как если бы перенеслись на необитаемый остров или на чужую территорию. Поэтому единственные правовые нормы, которые могли быть применимы в этой ситуации, определялись на основании договора между ними. Также он указал на то, что во имя спасения спелеологов погибли десять рабочих. Наконец, важное замечание касалось различия буквы закона и цели его исполнения. В частности, он привел довод, что нельзя осуждать голодающих людей, которые фактически действовали в целях необходимой самообороны.

В его рассуждении приоритет перед позитивным правом имеет право естественное, причем преимущества последнего столь велики, что в описываемом случае судья полагает возможным не только отказаться от применения закона, но и признать следование ему неразумным. В данной модели рассуждений справедливость имеет очевидное преимущество перед писаным законом.

Второй судья категорически не согласился с высказанными аргументами и отстранился от рассмотрения дела. Он посчитал неприемлемым применить вместо писаного закона нормы так называемого естественного кодекса, согласно которому человек может заключить договор, позволяющий компаньонам съесть его тело и не иметь возможности этот договор расторгнуть. Не меньшее отторжение вызвала у второго судьи и идея интерпретировать закон так, как удобно в конкретном случае. Однако применение закона настолько противоречило его чувству справедливости, что он отказался принимать решение.

Третий судья принял доводы главного судьи лишь частично, а аргументы первого признал несостоятельными. По его мнению, факты однозначно указывали на совершенное преступление, а все остальное несущественно. Прощение о помиловании в этой ситуации он счел недопустимым ввиду того, что судьям не должно переписывать законы или вмешиваться в работу других ветвей власти.

Четвертый судья пришел к выводу, что обвиняемые невиновны, но не потому, что это соответствует принципам законности, а потому, что фактами управляют другие люди. Так, он приводит результаты опроса общественного мнения, где абсолютное большинство опрошенных выступало за полное помилование или символическое наказание. Его логика исходит из того, что ни одно из решений не соответствует жесткой системе правил, которые и сами принимаются под влиянием эмоций (хотя, безусловно, Л. Л. Фуллер не мог не знать о знаменитом «деле Дрейфуса», в ходе

которого обнаружилось, что публика способна игнорировать факты, достоверно установленные в соответствии с надлежащей процедурой, если эти факты ей не нравятся [Юдин, 2020: 58—89]). В то же время он против прощения о помиловании, поскольку знает, что престарелый президент придерживается строгих принципов и чаще всего идет против мнения публики.

Поскольку мнения членов Верховного суда разделись поровну, было принято решение о том, что обвинение и приговор общего суда остаются в силе.

Впоследствии фуллеровский мысленный эксперимент детально проанализировала М. Дуглас и пришла к выводу, что представленный стандартный диапазон юридических точек зрения соответствует трем формам социальной жизни, проявляющихся в институциональной приверженности. Первая — индивидуальная, соответствует воззрениям первого судьи; вторая — сектантская, ее проповедует четвертый судья; третья — иерархическая, которая присуща третьему судье [Дуглас, 2020: 59]. Парадоксальным образом она отмечает, что сами запертые в пещере люди, сыгравшие в каннибальскую игру, обладали индивидуалистским сознанием, которое было выражено в отсутствии солидарности друг с другом. В том случае, если бы доминировала сектантская идеология, то они, очевидно, обрадовались бы своему положению, посчитав, что наступил Судный день; а если бы иерархическая, то на протяжении всех дней своего заточения они искали бы устраивающий всех иерархический принцип для выбора жертвы, но, вероятнее всего, так и не смогли бы его найти.

Более общий случай, не связанный ни с юридическими нормами, ни с каннибализмом, рассматривает А. Сен в своей «задаче о флейте» [Сен, 2016: 49—52]. Ее суть в том, что три ребенка — Анна, Боб и Карла — претендуют на флейту. Анна — единственная, кто умеет на ней играть. Боб настолько беден, что не может себе позволить купить игрушки, поэтому флейта должна достаться ему. Карла сделала флейту собственными руками, для чего ей пришлось много и усердно трудиться на протяжении нескольких месяцев. Правильного решения представленной задачи не существует, хотя есть метод ее решения — разумное рассуждение [там же: 24]. Однако сделанный выбор свидетельствует о тех или иных моральных убеждениях и институциональных предрасположенностях, которые можно выявить как на индивидуальном уровне, так и в качестве доминант общественного сознания.

Сопоставление мысленного эксперимента со спелеологами и случая с флейтой позволило выделить четыре модели восприятия справедливости, в каждой из которых формируется своеобразное соотношение справедливости и закона: утилитаристская, либеральная, социалистическая и фаталистическая. Каждая из них существует как идеальный тип, поэтому в силу воздействия определенных обстоятельств не исключены их сочетания и выработка определенных правил по их переходу или переключению (например, схожие механизмы действуют в социологии градов Л. Болтански и Л. Тевено [Болтански, Тевено, 2013]).

Мы исходили из гипотезы, что выбор будущими юристами той или иной модели справедливости в качестве предпочтительной влияет на восприятие социальных практик, а знание об их отношении к практикам может быть использовано для прогнозирования влияния субъективных предпосылок на профессиональные занятия нормотворчеством и нормоприменением. Используемые нами модели не исчер-

пывают всего многообразия представлений о соотношении закона и справедливости, но, на наш взгляд, позволяют изучить основные стратегии обоснования принятия решений в ситуации ценностно-нормативной неопределенности. Одно и то же решение может получить разные обоснования, которые делаются с опорой на конкретные нормы права и морали, что существенно затрудняет как сам процесс выбора, так и последующую общественную оценку принятого решения в форме одобрения или осуждения. Рассмотрим заявленные модели подробнее.

Утилитаристская модель. Анализируя данную модель, необходимо упомянуть еще один мысленный эксперимент — знаменитую дилемму вагонетки. Многочисленные вариации дилеммы ставят участника мысленного эксперимента в ситуацию принятия решения, не менее напряженную, чем та, в которой оказались спелеологи. Так, мужу предлагается решить, кого спасти — тонущую жену или тонущего ребенка при условии, что спасти он успеет только кого-то одного; рабочему нужно принять решение: толкнуть рядом стоящего коллегу на оголенный провод или не делать ничего, в результате чего от тока погибнет несколько человек, и т. п.

А. Сен интерпретирует утилитарную модель справедливости в гедонистическом ключе, полагая, что только Анна сможет получить истинное удовольствие от игры на флейте, поскольку умеет на ней играть. Однако можно предложить и толкование в духе классического утилитаризма: максимальная польза для максимального числа людей. Анна, играя на флейте, сможет доставить удовольствие не только себе, но и всем своим слушателям.

В контексте утилитаристской модели справедливости закон вполне может быть проигнорирован, если этого требуют интересы большинства. Элементы такого соотношения можно наблюдать в рассуждениях четвертого судьи в эксперименте со спелеологами. Требования практической мудрости оправдывают и вмешательство непрофессиональной, но широкой общественности в работу узких специалистов ради обеспечения такого образа справедливости, который поддерживается общественным мнением. Закон здесь предстает средством, а не целью, поэтому его можно интерпретировать как угодно для достижения должного результата. Результат является должным тогда, когда определение того, что справедливо, а что — нет, становится итогом общественного выбора.

Либеральная модель (у А. Сена — либертарианская) справедливости строится на приоритете в системе ценностей прав и свобод и неприемлемости идеи о том, что ради блага общества можно пожертвовать благом индивида. Либеральная модель прекрасно иллюстрирована в работах Дж. Ролза [Ролз, 1995]. Он интерпретирует справедливость как честность, полагая, что главной задачей является создание справедливых институтов; если таковые будут функционировать в обществе, достаточно будет только обеспечивать их бесперебойную работу. Дж. Ролз проповедует полный отказ от личных интересов в рассуждениях о справедливости, поэтому прибегает к модели так называемого исходного положения — гипотетической ситуации, в которой люди формулируют принципы справедливости и при этом не знают, каковы будут их личные интересы в обществе, которое будет жить по принятым ими принципам. По его мнению, каждый разумный человек в си-

туации «исходного положения» будет стараться сформулировать такие правила, которые позволят обеспечить его потребности даже если он окажется в крайне неблагоприятном положении после того, как будет снят «занавес неведения».

В либеральной модели закон — ключевой нормативный регулятор, который справедлив по определению. Поэтому его следует уважать, подчиняться ему именно из уважения и всячески способствовать тому, чтобы все были равны перед законом, вне зависимости от своего социального, экономического, политического и т. п. статуса. Соотношение закона и справедливости в этой модели коррелирует с рассуждениями третьего судьи в кейсе Л. Л. Фуллера, призывающего к верности писаному закону и недопустимости толкования закона в угоду личным представлениям о справедливости. Институты должны иметь приоритет перед чаяниями индивидов, даже если они остро ощущают несправедливость и жаждут бороться с ней.

Социалистическая модель (у А. Сена — экономический эгалитаризм) справедливости работает по принципу перераспределения благ, но не так, как это заложено в либеральной модели Ролза. Здесь требования справедливости заходят гораздо дальше и предполагают не просто сокращение разрыва в достатке за счет грамотного общественного устройства, но и, в случае необходимости, принудительное перераспределение благ и уравнивание положения разных членов общества вне зависимости от личного труда и иных ресурсов, вложенных в производство благ. В контексте данной модели флейта должна достаться Бобу просто потому, что он беден.

Закон в социалистической модели обслуживает справедливость, понимаемую в соответствии с описанными ценностно-нормативными предпосылками. Если закон не способствует достижению социалистической справедливости, он должен быть изменен.

В социалистической модели справедливым по делу спелеологов может быть признано решение первого судьи: если закон содействует идеологическим параметрам общества, то следовать ему — разумно; если в каких-либо ситуациях, напротив, применение буквы закона может увеличить несправедливость, необходимо отказаться следовать закону.

Фаталистическая модель, отсутствующая в задаче, описываемой А. Сеном, предполагает справедливым в затруднительной ситуации воспользоваться жребием, который уравнивает шансы каждого на победу. Институт жребия — один из древнейших. В наибольшей степени фаталистическая модель справедливости, основанная на жребии, характерна для людей и сообществ с традиционалистскими установками. В их ценностно-нормативном фундаменте не обязательно заложен фатализм: это может быть и вера в Божественную волю, указывающую через жребий на наиболее справедливое решение в ситуации выбора, и надежда на справедливость предопределения.

Р. Кайуа, анализируя демократические практики в древних Афинах, отмечает, что «...при самом своем начале демократия весьма показательно колеблется между *agon*'ом и *alea* — двумя противоположными формами справедливости» [Кайуа, 2007: 128]. *Agon* (состяжание) использовался только при выборе делегатов

в органы политического управления Беотийского союза, где требуется представительная демократия; практически все остальные должности в Афинах определялись по жребию — *alea* (от лат. «игра в кости»). Если в состязании учитываются личные особенности вступающих в игру, то жребий уравнивает шансы всех, вне зависимости от личных особенностей.

Фаталистическая модель справедливости в некотором роде представлена в аргументах второго судьи по делу спелеологов. Будучи не в силах сделать выбор между справедливостью закона и личными представлениями о справедливости в конкретном кейсе, он фактически переложил бремя решения на других, положившись на волю судьбы. Не факт, что принятое решение будет с его точки зрения справедливым, но он априори соглашается с ним, выйдя из игры. Закон в фаталистической модели крайне важен, но, в отличие от либеральной модели, не тождествен справедливости. Поэтому, несмотря на уважение к закону, сторонники данной модели готовы отдать на откуп случаю принятие решения в ситуациях, когда применение закона противоречит их представлениям о справедливости.

Материалы и методы

Эмпирической основой исследования послужили результаты авторского анкетного опроса обучающихся на базе филиалов Всероссийского государственного университета юстиции (РПА Минюста России) в восьми российских городах — Ижевске, Казани, Калуге, Петрозаводске, Саранске, Санкт-Петербурге, Туле и Хабаровске. Он проведен с апреля по сентябрь 2020 г. Студенты участвовали удаленно, посредством онлайн-сервиса Google Forms. Это позволило, во-первых, свести к минимуму риски распространения коронавирусной инфекции; во-вторых, получить более искренние, как нам кажется, ответы на подчас сложные вопросы, связанные с моральным выбором.

Респонденты рекрутировались через представителей администрации структурных подразделений, профессорско-преподавательский состав и студенческие советы. В каждом филиале опрошено примерно по 10 % обучающихся по очной форме. В исследовании участвовали свыше 1000 респондентов, после нормализации выборки по полу, форме и месту обучения отобрано 415 результативных анкет. Там, где это возможно, приведены результаты нашего предыдущего исследования, проведенного среди студентов того же вуза ($N = 374$) четыре года назад по схожей методике (см. [Коваль, Ушкин, 2018; Ушкин, Коваль, 2020]). Некоторые полученные в 2020 г. данные приведены в другой нашей работе, затрагивающей детерминанты норм права, морали и религии с точки зрения будущих юристов, а также вопросы о том, кто должен их устанавливать [Ушкин, Коваль, 2021].

На основании выделенных выше моделей и для их эмпирического подтверждения или же опровержения в инструментарий исследования мы включили вопрос, суть которого — выяснить, как бы респондент повел себя в гипотетической ситуации ценностно-нормативной неопределенности, в которой требуется справедливое разрешение спора. За основу был взят кейс А. Сена, в котором флейта была заменена на дудочку, а англоязычные имена — на привычные для российского общества Ваню, Машу и Петю. Если респондент указывал, что дудочка должна принадлежать Ване, который ее сделал, мы исходили из предположения, что он

ориентирован на либеральную модель понимания справедливости; если на то, что дудочкой должна пользоваться Маша, которая умеет играть, — на утилитаристскую; если на то, что дудочку необходимо отдать Пете, — на социалистическую; если же респондент предлагал довериться случаю, то речь шла о фаталистской модели понимания справедливости, блистательно описанной Л. Л. Фуллером. Участникам исследования предлагался выбор из описанных альтернатив, а также была дана возможность дать собственный ответ. По нашему мнению, полученные ответы респондентов позволяют в определенной степени спрогнозировать их дальнейшие стратегии нормотворчества и нормоприменения (разумеется, в том случае, если они будут работать по получаемой юридической специальности).

Ценностно-нормативные установки мы выявляли не на основании типовых вопросов о том, что наиболее значимо для респондентов, а посредством определения их отношения к различным социальным практикам — абортam, гомосексуализму, коррупции и т. д. Такой подход в значительной степени конкретизирует доминирующие в рассматриваемой социальной группе студентов представления и «позволяет судить о целостности ценностно-нормативного пространства российского общества, его морально-нравственном состоянии, степени усвоения социальных норм западного либерализма» [Долгаева, Капкаева, 2015: 145].

Результаты

Прежде всего необходимо отметить, что сеновская задача для абсолютного большинства респондентов (91 %) не показалась неразрешимой. Главным бенефициаром, по мнению будущих юристов, оказался Петя, очень бедный мальчик, у которого совсем нет игрушек и который очень хочет поиграть на дудочке. О том, что музыкальный инструмент должен достаться ему, заявил почти каждый третий респондент (30 %). По большому счету мы наблюдаем востребованность социалистической модели мироустройства, при которой ресурсы перераспределяются в пользу тех, кто не имеет возможности их приобрести. Несколько чаще, чем в среднем по выборке, за решение отдать Пете дудочку выступают девушки (33 %), студенты первого курса (37 %) и верующие респонденты (35 %).

Более четверти опрошенных (27 %) предлагают Ване, Маше и Пете бросить жребий и довериться случаю. Это представляется наиболее простым решением, во всяком случае в фуллеровской логике, которое, однако, может привести к непрогнозируемым последствиям. Ведь пока участвующие в жеребьевке не знают конечного результата, они могут быть удовлетворены ситуацией; но как только жребий укажет на их проигрыш, не исключен бунт против такого решения. Более того, «дело о спелеологах» подтверждает, что этот подход к решению сложных моральных дилемм может быть губителен для его участников. Поэтому будущим российским юристам необходимо понимать и осознавать последствия своего выбора, ориентироваться на определенную систему норм (как, например, английские суды руководствуются «правилами Макнотена»). За решение бросить жребий чаще, чем в среднем по выборке, выступают юноши (32 %), студенты второго (34 %) и третьего (32 %) курсов. Можно предположить, что такое решение, как жребий, популярно у студенческой молодежи по той причине, что ее ценностно-нормативные установки и профессиональные компетенции находятся в стадии

становления. Приобретение опыта обоснования применения норм в ситуациях ценностно-нормативной неопределенности может в будущем привести к смене модели.

Каждый пятый (18 %) придерживается мнения, что дудочка должна остаться у Вани, который ее сделал. По всей видимости, для этих респондентов важны принципы частной собственности, свободных рыночных отношений — неотъемлемые признаки либерализма. При принятии юридических решений, вероятно, будет цениться индивидуальное благо в противовес общественному. Несколько чаще, чем в среднем по выборке, за Ваню выступают юноши (22 %), студенты второго курса (26 %) и неверующие респонденты (28 %).

Лишь 7 % опрошенных считают, что дудочка должна остаться у Маши — единственной из детей, кто умеет на ней играть. Гедонистический утилитаризм не является значимым, при этом выгода от игры Маши в некоторой степени отложена. Отдать ей дудочку чаще, чем в среднем по выборке, намерены студенты четвертого курса (16 %), то есть те, кто прошел достаточный путь профессионализации.

В то же время представляется важным, что свое решение задачи сформулировал каждый десятый (9 %) респондент. Наиболее распространенный вариант — предложить играть по очереди (5 %). Здесь мы наблюдаем реализацию принципа иерархии, о котором говорила М. Дуглас в отношении фуллеровского «дела о спелеологах». В соответствии с ее моделью, договориться об игре по очереди будет достаточно легко, а трудности могут начаться в определении того, кто должен быть первым, а кто — последним.

Показательно, что на декларативном уровне в ценностно-нормативном ключе фиксируется раскол между условными социалистами и либералами. Доля респондентов, которые в условиях своеобразного «занавеса неведения» выбрали общество, где все равны, составила 38 %; доля тех, кто в аналогичных обстоятельствах выбрал общество, где каждый получает по способностям — 40 %. При этом первый тип общества чаще, чем в среднем по выборке, выбирают социалисты (48 %) и фаталисты (46 %), а второй — либералы (60 %) и утилитаристы (48 %). Еще одна альтернатива — общество, в котором в целом все равны, но некоторые находятся в привилегированном положении, — востребована немногим более чем каждым десятым респондентом (14 %). Еще 7 % затруднились с ответом, а 1 % предложил свой вариант.

Также мы замерыли значимость соблюдения будущими юристами норм права, морали и религии по десятибалльной шкале. В целом мы получили достаточно высокие результаты по первым двум позициям. Для норм права средний балл составил 8,58, для норм морали — 8,47, для норм религии — 5,51. Примечательно, что внутри выделенных нами групп — либералов, утилитаристов, социалистов и фаталистов — значения несколько различаются, что позволяет говорить о дифференциации приоритетных социальных нормативных систем в этих группах (см. табл. 1).

Для социалистов, в отличие от всех остальных групп, мораль ценится несколько выше права. Это подтверждает описанную нами взаимосвязь закона и справедливости в социалистической модели. Здесь также можно установить корреляции с коммуитаристским проектом «хорошего общества», где ключевым

нормативным регулятором является не закон, а «голос морали» [Etzioni, 2002]. Неудовлетворенная потребность в неформальных регуляторах социальной жизни вероятно, служит одной из причин того, что именно социалисты критично настроены к оценке современного российского общества.

Таблица 1. Значимость соблюдения студентами-юристами норм права, морали и религии (от 1 до 10 баллов, где 1 балл — совсем не важно, а 10 баллов — очень важно) (в баллах)

	Все опрошенные	Либералы	Утилитаристы	Социалисты	Фаталисты
Нормы права	8,58	8,68	8,59	8,57	8,55
Нормы морали	8,47	8,25	7,93	8,74	8,32
Нормы религии	5,51	4,75	4,97	5,95	5,39

В то же время будущие юристы отмечают наличие определенных зависимостей в континууме «право — мораль — религия». В частности, каждый третий опрошенный (35 %) указывает на их тесную взаимосвязь; половина (53 %) считает, что нормы права, морали и религии отчасти связаны, а отчасти нет. Менее десятой части (7 %) заявляют, что, по их мнению, прямая связь между различными нормативными системами отсутствует; почти столько же (6 %) затруднились с ответом. Чаще остальных о тесной взаимосвязи заявляют либералы (40 %); о частичной взаимосвязи — утилитаристы (62 %); о ее отсутствии — социалисты (10 %).

Отношение респондентов к различным социальным практикам, находящимся в центре религиозных и моральных (реже — правовых) споров, неоднозначно. Резко осуждаются коррупция, наркомания, супружеская измена, пьянство и алкоголизм, неприязнь к представителям других национальностей, проституция, оскорбление чувств верующих, сексуальная распущенность и уклонение от уплаты налогов. Обращает на себя внимание тот факт, что в динамике с 2016 по 2020 г. среди будущих юристов значительно выросла нетерпимость по отношению к проявлениям неприязни к представителям других национальностей (на 19 %), коррупции (на 11 %) и цензуре информации (на 11 %). Напротив, все менее резко осуждению подвергаются практики гомосексуализма (на 28 %), аборт (на 24 %), суррогатного материнства (на 12 %) и уклонения от службы в армии (на 11 %) (см. табл. 2).

Таблица 2. Уровень осуждения студентами-юристами различных социальных практик (в % от всех опрошенных)

	2016	2020
Коррупция	74	85
Наркомания	82	81
Супружеская измена	76	69
Пьянство, алкоголизм	68	68
Неприязнь к представителям других национальностей	42	61
Проституция	61	58
Оскорбление чувств верующих	52	58
Сексуальная распущенность	55	53

	2016	2020
Уклонение от уплаты налогов	47	52
Цензура информации	34	45
Гомосексуализм	60	32
Уклонение от службы в армии	42	31
Аборты	49	25
Эвтаназия	27	23
Суррогатное материнство	22	10
Сожительство (фактический брак, неформальный брак, фактические брачные отношения, бракоподобные отношения)	17	10

Но целостность нормативно-правового континуума в восприятии выделенных групп респондентов — либералов, утилитаристов, социалистов и фаталистов — по многим вопросам отсутствует. Так, либералы существенно чаще, чем в среднем по выборке, демонстрируют нетерпимость к коррупции (97%), наркомании (89%), неприязни к представителям других национальностей (76%) и цензуре информации (68%); при этом они более лояльны по отношению к супружеской измене (63%), оскорблению чувств верующих (51%), сексуальной распущенности (45%), уклонению от службы в армии (24%) и аборт (16%). Это в очередной раз подтверждает корректность определения соотношения социальной справедливости и закона в либеральной модели: если коррупция, наркомания, цензура, дискриминация по национальному признаку запрещены законом, то супружеская измена и аборт если и осуждаются, то не в правовом, а в моральном или религиозном ценностно-нормативном контекстах. Норма об оскорблении чувств верующих включена в действующее российское законодательство¹, однако является весьма спорной и с момента введения до настоящего времени постоянно становится предметом критики как профессиональных юристов, так и широкой общественности (хотя с 2016 по 2020 г. нетерпимость к этой практике выросла на 6%). В то же время уклонение от прохождения военной и альтернативной гражданской службы — также уголовно наказуемое деяние², но эта норма не подвергается столь резкой критике. Таким образом, либералы чаще других нетерпимы к незаконным практикам (за исключением практики уклонения от службы в армии) и демонстрируют большую терпимость к практикам, которые хотя и не считаются нормативными, по крайней мере, частью общества, но прямо не запрещены законом.

Утилитаристы чаще, чем в среднем по выборке, настроены негативно по отношению к практикам гомосексуализма (48%) и суррогатного материнства (21%); напротив, они не так категорично воспринимают коррупцию (79%), супружескую измену (55%), проституцию (48%), неприязнь к представителям других национальностей (48%), оскорбление чувств верующих (45%), цензуру информации (31%) и эвтаназию (14%). Это самая непредсказуемая группа, которая может демонстрировать высокую нетерпимость к легитимным практикам и в то же время толерантно относиться к тому, что прямо запрещено законом и постоянно

¹ См. ст. 148 Уголовного Кодекса Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ в ред. Федерального закона от 29.06.2013 № 136-ФЗ.

² См. ст. 328 Уголовного Кодекса Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ.

осуждается как властью, так и обществом в публичном дискурсе. Практически невозможно прогнозировать, каким образом ценностно-нормативные убеждения этой группы скажутся на нормотворческой и нормоприменительной деятельности в том случае, если студенты будут работать по специальности и профессионально заниматься нормативным регулированием социальных практик.

Социалисты чаще, чем в среднем по выборке, осуждают супружескую измену (75 %), проституцию (68 %), сексуальную распущенность (60 %) и аборт (35 %); реже остальных их порицания удостоиваются коррупция (76 %), неприязнь к представителям других национальностей (51 %), пьянство и алкоголизм (61 %) и цензура информации (33 %). Здесь мы наблюдаем практически полную противоположность соотношения закона и справедливости, чем в группе либералов. Наибольшая нетерпимость демонстрируется к практикам, запрещенным религиозными и моральными нормами (по крайней мере, это актуально для части общества), но прямо не запрещенным законом (за исключением проституции, за занятие которой привлекают к административной ответственности³, а за вовлечение и организацию — к уголовной⁴). Напротив, менее резкое осуждение вызывают незаконные практики (за исключением пьянства и алкоголизма, которые прямо не запрещены, хотя состояние алкогольного опьянения в некоторых условиях может служить основанием для привлечения к административной ответственности⁵, а в уголовном праве рассматривается как обстоятельство, отягчающее наказание⁶, или как признак состава преступления⁷).

Среди фаталистов значимых отличий в восприятии ценностей от средних значений по выборке не обнаружено.

Выводы

Результаты проведенного исследования позволяют утверждать, что среди российских юристов, находящихся в стадии приобретения профессиональных знаний и навыков, фиксируется глубокий ценностно-нормативный раскол. По всей видимости, вынесенный ими вердикт по «делу о спелеологах» на практике не отличался бы от решения, описанного самим Л. Л. Фуллером. Однако лишь с той оговоркой, что либерала, чтящего закон, фаталиста, уважающего институт жребия, или социалиста, приверженного представлениям о социальной справедливости, встретить сегодня гораздо проще, чем, например, утилитариста, стремящегося к максимизации общего блага. Можно предположить, что ситуации ценностно-нормативной неопределенности по-прежнему не только будут порождать неоднородность правоприменительной практики, но и влиять на структуру ценностно-нормативных кодов общества в целом.

³ Ст. 6.11 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ.

⁴ Статьи 240, 241 Уголовного Кодекса Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ; также уголовно наказуемым деянием является получение сексуальных услуг несовершеннолетнего (ст. 240.1, введенная в УК РФ Федеральным законом от 28.12.2013 № 380-ФЗ).

⁵ К административным правонарушениям относится употребление алкоголя в неположенных местах, появление в состоянии опьянения в общественном месте, управление транспортным средством в состоянии опьянения и т. п.

⁶ Ст. 63 Уголовного Кодекса Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ.

⁷ См., например, ч. 2, 4, 6 ст. 264 Уголовного Кодекса Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ.

Наиболее острые, практически непримиримые противоречия наблюдаются между либералами и социалистами. Для первых важно, чтобы в будущем каждый мог получить по возможностям; вторые ориентированы на такой идеал будущего, в котором все были бы равны. Кроме того, в данных группах наблюдается противоположное соотношение закона и справедливости: если для либералов законопослушность и закон как нормативный регулятор являются базовыми ценностно-нормативными установками, то социалисты чаще отдают предпочтение социальной справедливости, осуждая практики, которые, хотя и разрешены законом, но порицаются с точки зрения религии и общественной морали (по крайней мере, религиозных и моральных убеждений, характерных для части общества).

Отметим, что в период с 2016 по 2020 г. выросла нетерпимость главным образом к незаконным практикам (коррупция, дискриминация по национальному признаку, цензура, оскорбление чувств верующих, уклонение от уплаты налогов), а практики, не запрещенные законом, но неоднозначные либо ненормативные с точки зрения морали и религии (супружеская измена, сексуальная распущенность, гомосексуализм, аборт, эвтаназия, суррогатное материнство, сожительство), напротив, стали вызывать меньшее осуждение. Были выявлены и незаконные практики, к которым будущие юристы стали относиться терпимее⁸: уклонение от службы в армии и проституция.

Впрочем, повод для оптимизма есть, и весьма существенный. Практически вне зависимости от своих ценностно-нормативных воззрений, будущие юристы предъявляют достаточно высокие нравственные требования по отношению к себе, стараются соблюдать действующее законодательство и принимать обоснованные решения в ситуациях ценностно-нормативной неопределенности. Они не воспринимают триаду «право — мораль — религия» как пустой звук и в большинстве случаев понимают существующие взаимосвязи (пусть и с некоторыми оговорками). Но если либералы в этом воображаемом континууме чаще верны принципам законности, то поведение социалистов в большей степени обусловлено верой в традиционные ценности и религиозные установки.

Список литературы (References)

Болтански Л., Тевено Л. Критика и обоснование справедливости: Очерки социологии градов / пер. с фр. О. В. Ковеновой. М.: Новое литературное обозрение, 2013.
Boltanski L., Thévenot L. (2013) *De la Justification: Les Économies de la Grandeur*. Moscow: New Literary Observer. (In Russ.)

Вахштайн В. С. Дело о повседневности. СПб.: ЦГИ Принт, 2015.
Vakhstein V. S. (2015) *The Case of Everyday Life*. Saint Petersburg: TsGI Print. (In Russ.)

Долгаева Е. И., Капкаева Н. К. Отношение православной и мусульманской молодежи к социальным практикам, противоречащим нормам религиозной морали // Регионоведение. 2015. № 2. С. 144—151.

⁸ Разница в показателе нетерпимости к наркомании незначительна (0,9%).

Dolgaeva E. I., Kapkaeva N. K. (2015) Attitudes of the Orthodox and Muslim Youth to Social Practices Contrary to the Norms of Religious Morality. *Russian Journal of Regional Studies*. No. 2. P. 144—151. (In Russ.)

Дуглас М. Как мыслят институты? / пер. с англ. А. Корбута М.: Элементарные формы, 2020.

Douglas M. (2020) How Institutions Think. Moscow: Elementarnyye Formy. (In Russ.)

Катомина В. А., Санисалова Н. А. Законность и справедливость: единство, различия и взаимодействие // Вестник Пензенского государственного университета. 2013. № 2. С. 40—45.

Katomina V. A. Sanisalova N. A. (2013) Legality and Justice: Unity, Difference and Interaction. *Vestnik of Penza State University*. No. 2. P. 40—45. (In Russ.)

Кайуа Р. Игры и люди; Статьи и эссе по социологии культуры / сост., пер. с фр. и вступ. ст. С. Н. Зенкина. М.: ОГИ (Объединенное Гуманитарное Издательство), 2007.

Kayua R. (2007) Man, Play and Games. Papers and Essays on Sociology of Culture. Moscow: OGI Publ. (In Russ.)

Коваль Е. А., Ушкин С. Г. Пути России в будущее. Готово ли наше общество стать «хорошим»? // Социологические исследования. 2018. № 2. С. 136—145. <https://doi.org/10.7868/S0132162518020149>.

Koval E. A., Ushkin S. G. (2018) Russia's Paths in the Future: Is Our Society Ready to Become a "Good Society"? *Sociological Studies*. No. 2. P. 136—145. <https://doi.org/10.7868/S0132162518020149>. (In Russ.)

Козырева П. М., Смирнов А. И. Эволюция правовых представлений россиян: законопослушность или справедливость? // Полис. Политические исследования. 2020. № 5. С. 75—89. <https://doi.org/10.17976/jpps/2020.05.06>.

Kozyreva P. M., Smirnov A. I. (2020) The Evolution of Russian Citizens' Views on the Law: Law Abidance or Justice? *Polis. Political Studies*. No. 5. P. 75—89. <https://doi.org/10.17976/jpps/2020.05.06>. (In Russ.)

Настина Е. А., Девятко И. Ф. Моральная оценка себя: разработка и апробация русскоязычного инструментария // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. No 2. С. 4—27. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.2.1720>.

Nastina E. A., Deviatko I. F. (2021) Moral Self-Evaluation: Developing and Validating Methodology for Russian-Speaking Populations. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 2. P. 4—27. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.2.1720>. (In Russ.)

Римский В. Л. Справедливость от государства: ожидания и реальность // Власть и элиты. 2019. Т. 6. № 2. С. 156—175.

Rimskiy V. L. (2019) Fairness from the State: Expectations and Reality. *Power and Elites*. Vol. 6. No. 2. P. 156—175. (In Russ.)

Ролз Дж. Теория справедливости / пер. с англ. В. Целищева, В. Карпович, А. Шевченко. Новосибирск: Издательство Новосибирского университета, 1995.

- Rawls J. (1995) *A Theory of Justice*. Novosibirsk: Novosibirsk University Press. (In Russ.)
- Сен А. Идея справедливости / пер. с англ. Д. Кралечкина. М.: Изд-во Института Гайдара: Фонд «Либеральная миссия», 2016.
- Sen A. (2016) *The Idea of Justice*. Moscow: Gaidar Institute Publishing House; Liberal Mission Foundation. (In Russ.)
- Тихонова Н. Е. Особенности нормативно-ценностной системы российского общества через призму теории модернизации // *Terra Economicus*. 2011. Т. 9. № 2. С. 60—85.
- Tikhonova N. E. (2011) Special Features of Normative Value System of Russian Society Within the Modernization Theory. *Terra Economicus*. Vol. 9. No. 2. P. 60—85. (In Russ.)
- Ушкин С. Г., Коваль Е. А. Социальное будущее в представлениях будущих российских юристов // *Вестник Института социологии*. 2020. Т. 11. № 3. С. 28—42. <https://doi.org/10.19181/vis.2020.11.3.661>.
- Ushkin S. G., Koval E. A. (2020) The Future of Society According to Future Russian Lawyers. *Bulletin of the Institute of Sociology*. Vol. 11. No. 3. P. 28—42. <https://doi.org/10.19181/vis.2020.11.3.661>. (In Russ.)
- Ушкин С. Г., Коваль Е. А. Субъекты нормотворчества в представлениях студентов-юристов // *Социологические исследования*. 2021. № 2. С. 57—66.
- Ushkin S. G., Koval E. A. (2021) The Subjects of Norm-Creating in the Representations of Law Students. *Sociological Studies*. No. 2. P. 57—66. (In Russ.)
- Фуллер Л. Л. Дело спелеологов / пер. с англ. В. Целищева // Харт Г. Л. А. *Философия и язык права*. М.: Канон+: Реабилитация, 2017. С. 343—372.
- Fuller L. L. (2017) The Case of Cavers. In: Hart G. L. A. *Philosophy and language of law*. Moscow: Canon +; Rehabilitation. P. 343—372. (In Russ.)
- Цыбулевская О. И., Милушева Т. В. Справедливость в праве: аксиологический подход // *Вестник Поволжского института управления*. 2017. Т. 17. № 5. С. 52—59. <https://doi.org/10.22394/1682-2358-2017-5-52-59>.
- Tsybulevskaya O. I., Milusheva T. V. (2017) Equity in Law: An Axiological Approach. *Bulletin of the Volga Region Institute of Administration*. Vol. 17. No. 5. P. 52—59. (In Russ.)
- Черняева А. В. Единство принципов законности и справедливости в современном гражданском обществе // *Вестник Удмуртского университета. Экономика и право*. 2009. № 1. С. 126—134.
- Chernyaeva A. V. (2009) Unity of Principles of Legality and Justice in Modern Civil Society. *Bulletin of the Udmurt University. Economics and Law*. No. 1. P. 126—134.
- Юдин Г. Б. *Общественное мнение, или Власть цифр*. СПб.: Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2020.
- Yudin G. B. (2020) *Public Opinion. The Power of Numbers*. Saint Petersburg: EUSP Press. (In Russ.)
- Binns R. (2020) Human Judgment in Algorithmic Loops: Individual Justice and Automated Decision-Making. *Regulation & Governance*. P. 1—15. <https://doi.org/10.1111/rego.12358>.

Etzioni A. (2002) *The Good Society*. *Seattle Journal of Social Justice*. Vol. 1. No. 1. P. 83—96.

Sangroula Y. (2021) Social Justice Jurisprudence of Clinical Education Programme: A Paradigm Shift from Legal Education to Justice Education. *Jindal Global Law Review*. Vol. 11. P. 339—364. <https://doi.org/10.1007/s41020-020-00131-4>.

Tan Z. (2011) Research on Legal Education of Contemporary College Students. In: Wang Y. (ed.) *Education and Educational Technology. Advances in Intelligent and Soft Computing*. P. 423—429. Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-24775-0_67.

Wai-Sang Wu R., Wing-Hung Lo C., Liu N. (2020) Legal Professionalism and the Ethical Challenge for Legal Education: Insights from a Comparative Study of Future Lawyers in Greater China. *The China Quarterly*. Vol. 244. P. 1118—1139. <https://doi.org/10.1017/S0305741020001095>.

van Schilfgaarde P. (2019) *Law and Life. Why Law?* New York: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-01848-1>.

DOI: [10.14515/monitoring.2021.3.1930](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1930)



М. В. Певная, А. В. Кульминская, Е. А. Широкова, Е. А. Шуклина

ВОЛОНТЕРСКОЕ УЧАСТИЕ МОЛОДЕЖИ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ: ПОРТРЕТ ГЕРОЯ СЛОЖНОГО ВРЕМЕНИ

Правильная ссылка на статью:

Певная М. В., Кульминская А. В., Широкова Е. А., Шуклина Е. А. Волонтерское участие молодежи в период пандемии: портрет героя сложного времени // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 492—510. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1930>.

For citation:

Pevnaya M. V., Kulminskaya A. V., Shirokova E. A., Shuklina E. A. (2021) Volunteering Youth During the Pandemic: A Portrait of a Hero of a Difficult Time. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 492–510. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1930>. (In Russ.)

ВОЛОНТЕРСКОЕ УЧАСТИЕ МОЛОДЕЖИ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ: ПОРТРЕТ ГЕРОЯ СЛОЖНОГО ВРЕМЕНИ

VOLUNTEERING YOUTH DURING THE PANDEMIC: A PORTRAIT OF A HERO OF A DIFFICULT TIME

ПЕВНАЯ Мария Владимировна — доктор социологических наук, доцент, заведующий кафедрой социологии и технологий государственного и муниципального управления, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия

E-MAIL: usovet_info@mail.ru

<https://orcid.org/0000-0003-3591-1181>

*Maria V. PEVNAYA*¹ — Dr. Sci. (Soc.), Associate Professor, Head of Department of Sociology and Public and Municipal Administration Technologies

E-MAIL: usovet_info@mail.ru

<https://orcid.org/0000-0003-3591-1181>

КУЛЬМИНСКАЯ Алина Владимировна — кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия

E-MAIL: a.v.kulminskaia@urfu.ru

<https://orcid.org/0000-0002-8538-938X>

*Alina V. KULMINSKAYA*¹ — Cand. Sci. (Soc.), Associate Professor of the Department of Sociology and Public and Municipal Administration Technologies

E-MAIL: a.v.kulminskaia@urfu.ru

<https://orcid.org/0000-0002-8538-938X>

ШИРОКОВА Елизавета Александровна — кандидат социологических наук, научный сотрудник Института экономики и управления, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия

E-MAIL: e.a.shirokova@urfu.ru

<https://orcid.org/0000-0002-0209-7278>

*Elizaveta A. SHIROKOVA*¹ — Cand. Sci. (Soc.), researcher at the Graduate School of Economics and Management

E-MAIL: e.a.shirokova@urfu.ru

<https://orcid.org/0000-0002-0209-7278>

ШУКЛИНА Елена Анатольевна — доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия

E-MAIL: e.a.shuklina@urfu.ru

<https://orcid.org/0000-0001-6478-4332>

*Elena A. SHUKLINA*¹ — Dr. Sci. (Soc.), Professor of the Department of Sociology and Public and Municipal Administration Technologies

E-MAIL: e.a.shuklina@urfu.ru

<https://orcid.org/0000-0001-6478-4332>

¹ Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

Аннотация. В статье приводится анализ портретных характеристик регионального молодежного волонтерского сообщества, осуществляющего деятельность в период пандемии COVID-19, определяются особенности ее организации и реализации в условиях риска и неопределенности. Эмпирическое исследование проведено методом анкетирования молодежи Свердловской области от 14 до 24 лет в период с 15 августа по 15 октября 2020 г., $N = 1105$, тип выборки — квотная, ошибка не более 3,5%. В ходе статистического анализа реализованы процедуры бинарной логистической регрессии с целью оценки вклада факторов (социально-демографических, деятельностных, информационных, самоидентификационных и пр.) в участие добровольцев в акции #МыВместе. На результатах исследования показано, что героями сложного времени стали представители малочисленной просоциально настроенной и политически ориентированной части российской молодежи, ранее включенной в организационные структуры, создаваемые в рамках государственной молодежной политики. Исключенным оказалось молодежное большинство. Гипотеза о расширении социальной базы молодежного волонтерства в период пандемии за счет ресурсов интернет-коммуникации не получила эмпирического подтверждения. Была подтверждена дееспособность инфраструктуры волонтерства в решении социальных проблем в кризисный период только в отношении уже организованной молодежи региона. Ее информационные ресурсы оказались действенными исключительно для опытных, активно участвующих в организованной общественной деятельности молодых

Abstract. The article analyzes the portrait of the regional youth volunteer community, which implements its activities during the COVID-19 pandemic. The authors define the features of the organization and implementation of volunteer activities in conditions of risk and uncertainty. The empirical part of the study bases on the survey of respondents aged 14–24 carried in Sverdlovsk region in August 15, 2021 — October 15, 2021 ($N = 1105$, quota sampling, sample error does not exceed 3.5%). The authors implement binary logistic regression to assess the contribution of various factors (socio-demographic, activity, and informational factors, factors of self-identification, etc.) to the probability of volunteer participation in the #WeAreTogether (#MiVместе) campaign. The study shows that the «heroes of a difficult time» are representatives of a small pro-social and politically oriented part of Russian youth, previously included in the organizational structures created within the framework of state youth policy, and majority of the youth is excluded from these activities. The hypothesis of expanding the social base of youth volunteering during the pandemic by means of Internet communication resources has not received empirical confirmation, which is due to a number of factors. The capacity of the infrastructure of volunteering in solving social problems during the crisis period was confirmed only in relation to the already organized youth of the region. Its information resources proved to be effective only for experienced young volunteers actively participating in organized social activities. It is shown that the core of the organized volunteer movement of young people is characterized by hybrid models of volunteering, combining elements of the traditional, Soviet, and democratic models.

добровольцев. Показано, что для ядра организованного волонтерского движения молодежи характерны гибридные модели волонтерства, сочетающие элементы традиционной, советской и демократической модели.

Ключевые слова: молодежное волонтерство, волонтерство в чрезвычайных ситуациях, социальное участие молодежи в пандемию, социальный портрет, цифровизация

Благодарность. Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-011-00471.

Keywords: youth volunteering, volunteering in emergency situations, social participation of youth in a pandemic, social portrait, digitalization

Acknowledgments. The research was supported by RFBR, project № 20-011-00471.

Введение

Пандемия COVID-19 детерминировала проявление множества ранее непрогнозируемых рисков в отношении молодежи как социальной общности. Согласно официальной позиции ООН, именно она входит в число самых уязвимых социальных групп в сложившихся условиях. В кризисных ситуациях молодежь рискует не получить образование нужного уровня и качества, социальные гарантии в отношении трудоустройства, перспектив личностного развития, решения широкого спектра социокультурных проблем. Отсутствуют многие возможности, которые были у молодого поколения до периода пандемии. В то же время на вызовы кризисной ситуации молодежь отвечает особым образом. Молодые люди и девушки проявляют свою гражданскую активность и ответственность, работая как волонтеры, включаясь в инновационные социальные практики¹.

Фонд «Общественное мнение» (ФОМ) в 2020 г. проводил замеры, связанные с оценкой поведения россиян в кризисный период. В апреле 2020 г. социологи ФОМ выявили, что 41 % граждан РФ оказывали какую-либо помощь окружающим. Важно отметить, что 74 % респондентов считали, что Россия относится к тем странам, где люди склонны помогать друг другу, а каждый третий россиянин (33 %) лично помогал тем, кто в период пандемии оказался в трудной жизненной ситуации². В декабре 2020 г. уже 59 % участников всероссийского опроса ФОМ отметили, что стали чаще помогать другим людям. Доля молодежи среди россиян, заявивших об опыте добровольческого участия, значительно выше, чем среди

¹ Programme on Youth Unit, Division for Inclusive Social Development. UN/DESA Policy Brief #67: Protecting and Mobilizing Youth in COVID-19 Responses // United Nations. 2020. 5 May. URL: <https://www.un.org/development/desa/dpad/publication/un-desa-policy-brief-67-protecting-and-mobilizing-youth-in-covid-19-responses/> (дата обращения 28.05.2021).

² Взаимопомощь во время пандемии. Склонны ли россияне друг другу помогать? И стали ли больше помогать в пандемию? / ФОМ. 2020. 12 мая. URL: <https://fom.ru/TSennosti/14393> (дата обращения: 21.02.2021).

других возрастных групп. В период кризиса, отразившегося на всех сферах социально-экономической жизни, уровень солидаризации в нашей стране оставался достаточно высоким.

По данным опроса ВЦИОМ, проведенного в конце 2020 г., 42 % россиян в период пандемии сделали для других людей что-либо полезное, среди студенческой молодежи об этом заявил практически каждый второй опрошенный (49 %) ³. Среди молодежи достаточно распространено мнение, что участие в волонтерской деятельности ведет к успешности (в группе респондентов от 18 до 24 лет так думают 15 %, в возрасте от 25 до 34 лет — 6 %) ⁴. Однако опрос «Левада-Центра» показал нарочитое стремление самих молодых максимально игнорировать версию о всеобщей взаимопомощи. Среди учащейся молодежи почти две трети заявили, что россияне будут заботиться только о себе и о своих близких, а 11 % выбирали альтернативу «люди стали больше оказывать поддержку друг другу и помощь нуждающимся в ней», отвечая на вопрос «В ситуации эпидемии что происходит в отношениях между людьми в нашей стране?» [Левинсон, 2020]. О повышенной социальной ответственности только определенной группы молодежи в последнее время пишут и зарубежные исследователи [Grant et al., 2020].

Кроме реакции граждан и общества на вызовы кризиса пандемии, развитие практик взаимопомощи и волонтерского участия детерминировано также государственной политикой. В Российской Федерации такой эффект был обеспечен централизованно организованной по всей стране сетевой акцией #МыВместе. Ее особенность заключается в том, что добровольческая помощь нуждающимся осуществляется по всей стране при содействии государства. Чиновники на местах в партнерстве с местными НКО, общественными движениями и бизнесом включились в цифровую и организационную сеть, которая собирает информацию о запросах населения на внешнюю помощь и обеспечивает распределение, а также доставку нуждающимся гуманитарной помощи. В условиях кризиса такое решение реализовано далеко не только в России. Цифровые площадки для текущего экстренного информирования граждан, бизнеса и НКО, а также организации социального участия молодежи смогли полноценно функционировать только на национальном уровне. Соответствовали требованиям информационной открытости и своевременно предоставляли информацию определенного типа в открытом доступе лишь сайты государственных органов власти и те платформы, которые они создавали. Правительства стран Европейского союза, например, обратили внимание на то, что молодежь гораздо охотнее принимает участие в социальных проектах и акциях, которые не насаждаются искусственно сверху. Именно поэтому чиновники сконцентрировались на информационной поддержке молодежи и на содействии волонтерскому движению. Многие страны продвигали цифровые инициативы, чтобы привлекать молодых людей к волонтерской деятель-

³ Солидарность на фоне пандемии (аналитический обзор) // ВЦИОМ. 2020. 29 декабря. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/solidarnost-na-fone-pandemii> (дата обращения: 21.02.2021).

⁴ Федоров В. Молодежь и молодежная политика (презентация) // ВЦИОМ. URL: https://wciom.ru/presentation/prezentacii/molodezh-i-molodezhnaja-politika?fbclid=IwAR1xnXN_EU4GMo1EjjiZz5YCbD6obRGDSosASRzB1Q7vi859rMTt82SmQ (дата обращения: 21.02.2021).

ности в период пандемии⁵. Таким образом в добровольческое движение по всему миру, в том числе и в нашей стране, включалась часть молодого поколения.

Цель статьи — дать портретные характеристики регионального молодежного волонтерского сообщества, реализующего деятельность в период пандемии, определив особенности ее организации и реализации в условиях риска и неопределенности.

Обзор исследований волонтерского участия в кризисных ситуациях

В социологическом измерении изучение волонтерства связано с анализом его как социального феномена, рассмотрением социальной общности волонтеров, ее особенностей, социокультурного, социально-политического контекста функционирования, характеристикой конкретных практик волонтерства и институциональных условий их реализации, пониманием отношения людей к волонтерской деятельности через потенциальные и реальные возможности включения и участия.

В российских реалиях развитие волонтерства идет по определенной траектории, в рамках которой реализуются свои сценарии, а в общественном сознании россиян четко фиксируются три модели добровольчества: традиционная, советская и демократическая [Хворостьянова, 2017]. Национальные отличия добровольчества выявляются социологами при его сравнении в странах глобального Юга и Севера, в посткоммунистических и капиталистических государствах. Однако в периоды кризиса значимость волонтерства повышается везде, сближаются характеристики деятельности волонтеров разных стран и континентов.

Наиболее активная фаза изучения волонтерства в кризисных ситуациях началась со второй половины XX века. Социологи, исследовавшие добровольцев, участвовавших в устранении последствий экологических, техногенных и социальных катастроф, выявили следующие характеристики волонтерства в чрезвычайных ситуациях: сетевой характер самоорганизации людей [Яницкий, 2011], спонтанность решений и действий в отношении объединения для помощи нуждающимся [Trautwein et al., 2020], повышенную социально-психологическую нагрузку на добровольцев [Sedighi et al., 2020], развитие особой организационной инфраструктуры для деятельности волонтеров в третьем секторе, возросшее значение для организации их участия ресурсов интернета [Miao, Schwarz, Schwarz, 2021]. Один из глобально проявившихся трендов добровольчества в разных кризисных ситуациях — сетевой характер и цифровизация среды организации добровольческого участия людей. Кризисные условия вне зависимости от своей природы ситуативно провоцируют постоянное появление новых решений в управлении волонтерами. Координация добровольцев в чрезвычайных ситуациях играет важную роль в обеспечении безопасности самих волонтеров и тех людей, кому они помогают [Kulik, Arnon, Dolev, 2016].

В 2020 г. во всех странах мира резко возрос запрос на помощь волонтеров. В пандемию COVID-19 добровольцы помогли в системе социальной защиты

⁵ Агентство стратегических инициатив, Росконгресс, НИУ «Высшая школа экономики». Новая молодежная повестка. Новые формы развития и поддержки молодежи в период пандемии, вызванной COVID-19 (результаты исследования) // Форум «Сильные идеи для нового времени». 2020. URL: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/395805896.pdf> (дата обращения: 28.05.2021).

и общественного здравоохранения, ходили за покупками для людей из групп высокого риска [Trautwein et al., 2020], поддерживали некоммерческие организации, например, в сфере досуга изолированных благополучателей [Lachance, 2021]. Покупка продуктов питания и эмоциональная поддержка были и остаются наиболее распространенными видами волонтерства в период распространения COVID-19 [Mao et al., 2020].

Исследователи отмечают, что в сложившихся условиях ограничений волонтерская работа студентов во благо местных сообществ развернулась к модели виртуальных общественных услуг [Kim, Silverman, Cortes, 2020], рекреационное взаимодействие ряда молодежных групп трансформировалось в общественно полезную деятельность, во многих странах в противостоянии вызовам пандемии была мобилизована именно студенческая молодежь [Boutebal, Benkhelifa, Azzeddine, 2020]. Молодых людей, которые привлекались в качестве волонтеров в период локдауна, отличают эмоциональная вовлеченность, чувство гордости за то, что они делают, ориентация на решение поставленных перед ними целей, специальные знания и подготовка, осуществляемая профессионалами [Garg, Sam, 2020].

В последнее время активно прорабатываются научные подходы к изучению социального взаимодействия в рамках реальных практик волонтерства в чрезвычайных ситуациях (далее ЧС). Пандемия рассматривается О. А. Башевой и П. О. Ермолаевой как глобальная чрезвычайная ситуация, которая способствовала распространению добровольческих практик с использованием медиа и вовлечению в них более широкого круга людей [Башева, Ермолаева, 2020]. Повысилось и значение в этих процессах специализированных онлайн-платформ [Мерсиянова, Брюхно, 2020]. Новая социальная реальность, по мнению социологов, заставила осваивать незнакомые ранее компетенции, искать инновационные способы ведения привычной работы среди людей, перестраивать мышление как специалистов некоммерческого сектора, так и тех, кто уже имел опыт добровольчества [Башева, Ермолаева, 2020]. Логично предположить, что флагманской группой в такой ситуации должна выступать молодежь в силу того, что именно у нее наиболее сильно развиты навыки использования ресурсов цифровой среды в повседневной жизни, детерминирующие быструю адаптацию к условиям социальной изоляции. Эти изменения затрагивают как добровольческую деятельность конкретного индивида, так и молодежное волонтерство в третьем секторе в целом.

Если использовать подход А. В. Невского и оценивать волонтерство не как изолированный объект исследования, а как аналитический индикатор или показатель социальных изменений [Невский, 2020], то в совокупности все описанные выше процессы должны детерминировать изменение социального порядка: повышение уровня социальной ответственности молодежи за счет осознания молодыми волонтерами своего потенциала и тех возможностей для помощи другим, которые находятся у них в руках. Э. Лачанс считает, что современные условия подталкивают молодежь к тому, чтобы попробовать себя в добровольчестве [Lachance, 2021]. Ключевым фактором реализации такого желания считается простота включения в эту деятельность благодаря использованию ресурсов интернета и современных гаджетов, позволяющих именно молодым быстро получить информацию о том, где, кому и как можно помочь [ibidem].

На основании анализа существующих исследований мы сформулировали первую гипотезу: в период пандемии социальная база волонтерства увеличивается за счет широкого информирования в интернете о возможностях участия через вовлечение в просоциальные практики молодежи как имеющей, так и не имеющей опыта добровольчества ранее.

Социальное участие, базирующегося на сетевой природе некоммерческого сектора, в период пандемии расширяется по всему миру. Международная группа социологов проанализировала особенности организации деятельности волонтеров Красного Креста в онлайн-среде и обозначила общественный запрос на централизованное создание специальной инфраструктуры для сетевого взаимодействия [Seddighi et al., 2020]. Особую актуальность такое организационное решение приобретает из-за того, что во многих странах мира ярко выражено цифровое неравенство (доступ к средствам коммуникации, подключение к интернету, уровень пользовательской компетентности и т. д.) среди разных групп населения.

Китай раньше других государств среагировал в кризисной ситуации, в том числе и в создании условий для организации деятельности волонтеров. При поддержке правительства КНР была разработана и запущена виртуальная платформа «Волонтеры вместе». Исследователи зафиксировали зависимость количества добровольцев от уровня введенных ограничений, связанных с пандемией, а также положительный опыт вовлечения самоорганизующихся волонтеров в акции и программы некоммерческих организаций и органов власти [Miao, Schwarz, Schwarz, 2021].

В начале национального локдауна весной 2020 г. в РФ был создан сайт «Мывместе2020.РФ», который смог объединить территории, организации из разных сфер и секторов, волонтеров и тех, кто нуждался в их помощи. Благодаря интернет-пространству и хештегу акции за период жестких ограничений было выведено в публичное пространство большое количество информации о деятельности и достижениях некоммерческих организаций, популяризации и вовлечении людей, ранее не участвовавших в подобной работе, появлении новых видов добровольчества [Паклина, 2020]. С учетом того, что цифровое гражданство молодых российских пользователей отражает интенсивность и направленность информационных потоков в социальных медиа [Бродовская, Хуанг, 2019: 17], а две трети молодежи предпочитают узнавать новости из разных источников и пользоваться при этом теми из них, которые предлагает интернет⁶, развитие инфраструктуры волонтерства в виртуальном пространстве может влиять на молодежное добровольчество в чрезвычайных ситуациях. В связи с этим в исследовании была сформулирована вторая гипотеза: наличие инфраструктуры волонтерства в интернете способствует вовлечению молодежи в решение социальных проблем в кризисные периоды.

Данные и метод

Опрос молодежи Свердловской области в возрасте от 14 до 24 лет проводился методом анкетирования по стандартизированному бланку опроса ($N = 1105$, тип

⁶ Спецпроект «10 цифр месяца» // ФОМ. 2021. Январь. URL: <https://fom.ru/special/10-cifr-mesjaca.html> (дата обращения: 15.02.2020).

выборки — квотная, ошибка не более 3,5%) в период с 15 августа по 15 октября 2020 г. В основу выборки мы заложили следующие квоты: половозрастная структура молодежи; образование (в зависимости от уровня — школа, ссуз, вуз); тип города по численности населения. Выборочная совокупность рассчитывалась в соответствии с данными официальной статистики⁷, данными «Стратегии молодежной политики и патриотического воспитания граждан в Свердловской области на период до 2035 года»⁸, результатами Мониторинга эффективности деятельности организаций высшего и среднего специального образования⁹.

В выборку включены 47% юношей и 53% девушек; учащихся школ — 40%, студентов колледжей и техникумов — 29%, студентов вузов — 31%. Анкета была создана на платформе SurveyMonkey и распространялась двумя путями: 1) через Министерство образования и молодежной политики Свердловской области (ссылки на инструмент направлялись в образовательные организации среднего общего, среднего профессионального, высшего, дополнительного образования и сеть региональных и муниципальных учреждений по работе с молодежью); 2) через сайты социально ориентированных НКО и общественных детско-юношеских и молодежных организаций Свердловской области.

За весь период проведения опроса было собрано 1810 анкет респондентов в возрасте от 14 до 24 лет из 81 муниципального образования региона. На втором этапе выборка была скорректирована в соответствии с квотами.

В ходе статистического анализа реализованы процедуры бинарной логистической регрессии (binary logistic regression; method: forward, conditional) с целью оценки вклада факторов (социально-демографических, деятельностных, информационных, самоидентификационных и пр.) в участие добровольцев в акции #МыВместе. Кроме того, использовались элементы корреляционного анализа.

О всероссийской акции взаимопомощи #МыВместе

Общероссийская акция взаимопомощи #МыВместе создана содружеством общественных организаций и движений «Добровольцы России», «Общероссийский народный фронт» (ОНФ), «Ассоциация волонтерских центров», «Волонтеры-медики». В ней реализуются проекты по семи основным направлениям, охватывающим различные аспекты помощи специальным службам, медикам, сотрудникам социальных учреждений НКО, пожилым и маломобильным людям и другим нуждающимся, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

⁷ Население (официальная статистика) // Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области. URL: <https://sverdl.gks.ru/folder/29698> (дата обращения: 21.08.2020).

⁸ Правительство Свердловской области. Об утверждении Стратегии молодежной политики и патриотического воспитания граждан в Свердловской области на период до 2035 года (постановление от 7 ноября 2019 года № 761-ПП // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/561594785> (дата обращения: 28.05.2021).

⁹ Департамент координации деятельности организаций высшего образования Министерства науки и высшего образования Российской Федерации. Мониторинг эффективности деятельности организаций высшего образования // МИРЭА — Российский технологический университет. Главный информационно-вычислительный центр. URL: <https://monitoring.miccedu.ru/?m=vpo> (дата обращения: 21.08.2020); Департамент государственной политики в сфере среднего профессионального образования и профессионального обучения Министерства просвещения Российской Федерации. Мониторинг качества подготовки кадров // МИРЭА — Российский технологический университет. Главный информационно-вычислительный центр. URL: <https://monitoring.miccedu.ru/?m=spo> (дата обращения: 21.08.2020).

Результативность акции в РФ оценивается по количеству вовлеченных в нее людей и организаций (186 477 волонтеров, 9 737 организаций-партнеров), объему привлеченных средств (1,84 млрд руб.), количеству человек, получивших помощь (4 843 492 человека)¹⁰. В Свердловской области в проекты #МыВместе, по отчетам органов местного самоуправления, на ноябрь 2020 г. было вовлечено 273 организации, приняли участие в мероприятиях 5724 человека, помощь была оказана 574 182 жителям региона. Наше исследование участия молодых людей и девушек в проектах #МыВместе осуществлялось в самый острый период пандемии по следующим причинам. Во-первых, в период жестких ограничений СОНКО¹¹ Свердловской области могли активизировать своих волонтеров только через регистрацию по линии организации данной акции, так как пропуска на передвижение в пик пандемии получали только волонтеры #МыВместе. Во-вторых, централизованно распределялись средства индивидуальной защиты, а также выделяемые чиновниками и бизнесом ресурсы, необходимые волонтерам для помощи нуждающимся.

Результаты исследования

Информированность молодежи Свердловской области о возможностях просоциальной активности в период национального локдауна

О всероссийской широкомасштабной акции #МыВместе хорошо информированы 26,8% молодых людей и девушек Свердловской области. Из них 5,9% — ее участники, а 8,8% респондентов знают о ней благодаря опыту друзей и знакомых. Фрагментарную информацию об этом проекте имели 34,9% опрошенных. Не слышали ничего о нем — 38,3% молодых жителей региона. Распределение ответов респондентов на вопрос «В период пандемии в разных городах молодежь принимала участие в акции #МыВместе. Знаете ли Вы что-либо об этом?» представлено в таблице 1.

Таблица 1. Информированность молодежи Свердловской области о всероссийской акции #МыВместе (в % от числа ответивших)

Нет, ничего не слышал	38,3
Что-то слышал ранее	34,9
Хорошо информирован	26,8
Всего	100,0

Уровень информированности связан с возрастными характеристиками респондентов. Чем старше молодые люди и девушки, тем выше вероятность, что они знают о проводимых мероприятиях ($\text{Gamma} = 0,353$, $p\text{-value} = 0,0$). Если в возрастной группе 14—15 лет о них хорошо осведомлены 16,1%, то среди 16—17-летних этот показатель значительно выше (24,4%), а в группе 18—19-летних о проекте знают уже 30,7% респондентов, среди 20—24-летних — 31,5% респондентов. Зафиксированы

¹⁰ Официальная страница Общероссийской акции взаимопомощи #МыВместе. См. URL: <https://мывместе.рф/> (дата обращения: 02.02.2021).

¹¹ СОНКО — социально ориентированные некоммерческие организации.

и гендерные различия: 29,6% участницам исследования известно о существовании #МыВместе, тогда как среди юношей таких только 23,5%. Вовлеченность в деятельность молодежных организаций и движений повышает вероятность получения знаний о возможностях организованного добровольческого участия в рамках все-российской акции (Fisher = 250,0, p-value = 0,0). Только каждый пятый респондент (20,5%) без опыта участия в какой-либо молодежной организационной структуре слышал о мероприятиях #МыВместе, тогда как среди респондентов, имеющих этот опыт, число информированных существенно больше (37,7%).

В группе молодежи, знающей о проектах #МыВместе, только каждый десятый (9,6%) имеет опыт участия в них. С помощью процедуры бинарной логистической регрессии был оценен вклад разных факторов, влияющих на участие добровольцев в акции #МыВместе. Первоначально в модели рассматривалось влияние таких факторов, как пол, возраст, уровень образования, стаж волонтерства, членство в волонтерских и молодежных организациях, информированность об акции, опыт организационного волонтерства, самоидентификация как волонтера, разнообразие используемых информационных интернет-ресурсов, частота обращения к ним и пр.¹².

После исключения незначимых факторов в модели были выявлены три основные переменные: осведомленность, стаж волонтерства и уровень заинтересованности в политике. Хотя осведомленность об акции оказывается значимым фактором, в ней с большей вероятностью принимали участие добровольцы со стажем: чем дольше и активнее человек занимается волонтерством, тем вероятнее его вовлеченность.

На основе полученных нами данных можно сделать вывод, что в деятельности, объединенной проектами #МыВместе, нет «случайных людей». Предыдущий опыт добровольчества на постоянной или достаточно регулярной основе обусловил вовлеченность молодых людей и девушек в волонтерские мероприятия в период пандемии. Занимались добровольчеством за последний год 65% респондентов от числа всех опрошенных. Регулярность этой деятельности в контексте участия в мероприятиях #МыВместе представлена в таблице 2 (Cramer's V = 0,649, p-value = 0,000).

Таблица 2. Регулярность волонтерской деятельности молодежи Свердловской области, участвовавшей и не участвовавшей в акции #МыВместе (в % от числа молодежи с опытом волонтерства)

Регулярность волонтерской деятельности молодежи Свердловской области	Опыт волонтерского участия в акции #МыВместе	
	Есть	Нет
Да, я постоянно работаю как волонтер (практически 1 раз в месяц)	66	18
Да, время от времени участвую в волонтерских проектах (3—5 раз в год)	20	35
Да, участвовал случайно 1—2 раза	14	47
Всего	100	100

¹² Метод: Binary Logistic Regression. Method: Forward, conditional. Процент правильно предсказанных ответов в рамках модели — 93%. Уравнение логистической регрессии: $y = \exp(19,818 \times x_1 - 0,576 \times x_2 + 0,347 \times x_3 - 20,748) / [1 + \exp(19,818 \times x_1 - 0,576 \times x_2 + 0,347 \times x_3 - 20,748)]$, где x_1 = информированность об акции #МыВместе, x_2 = уровень заинтересованности в политике, x_3 = срок, в течение которого респондент вовлечен в добровольческую деятельность.

В пандемию в сетевые мероприятия была вовлечена преимущественно организованная молодежь. Статистически значимые различия были обнаружены в ответах молодых волонтеров на вопрос: «Участвуете ли Вы в акциях и проектах волонтерских отрядов, каких-либо объединений или волонтерских сообществ Вашей школы, вуза, ссуза?». Среди тех, кто имел опыт волонтерства в пандемию, положительно ответили 66 % респондентов. Среди молодежи, не вовлеченной в акцию #МыВместе, только 35 % молодых людей и девушек включены в такую организованную активность.

Данные опроса позволили зафиксировать еще одно отличие добровольцев «сложного времени» — их не нужно информировать, они сами знают о возможностях волонтерского участия или умеют находить необходимые данные. В этой группе 77 % респондентов утвердительно ответили на вопрос «В моем городе/поселке легко найти информацию о том, где и кому нужна помощь волонтеров». В целом по выборке с этим утверждением согласились 26 % молодых людей и девушек, среди молодежи с опытом участия в волонтерстве, но не вовлеченных в акцию #МыВместе, — 56 %.

Социокультурный портрет молодых волонтеров периода пандемии

Волонтеры, принимавшие участие в акции, в 30 % случаев — студенты ссузов, в 40 % — студенты вузов и работающая молодежь, в 30 % случаев — школьники. Половина добровольцев #МыВместе — жители крупных городов (50 %), и еще столько же проживают в небольших городах, селах и поселках (50 %). В анализируемой подвыборке 54 % опрошенных — женщины, 46 % — мужчины. В пандемию работали волонтеры с материальным положением преимущественно выше среднего и высоким: к этой категории дохода себя отнесли 51 % респондентов.

Большинство вовлеченных в проекты #МыВместе отличаются высоким уровнем самоидентификации с волонтерским сообществом: 74 % опрошенных из этой группы считают себя его частью. Каждый второй (52 %) из них занимается волонтерством более трех лет, 82 % имеют такой опыт более года. Таким образом, это опытные участники добровольческих акций.

Данные опроса позволили выявить отличительные черты волонтеров периода пандемии. Для этого респондентам был задан вопрос-меню, в котором предлагалось выбрать из альтернатив, характеризующих их социальную активность в течение года. Статистически значимые отличия молодежи, вовлеченной в мероприятия #МыВместе, от респондентов, не имеющих такого опыта, представлены в таблице 3.

Данные, представленные в таблице 3, доказывают, что в период пандемии волонтерской деятельностью занималась активная и просоциально настроенная часть молодежи.

Каждый пятый из тех, кто лично принимал участие в какой-либо политической деятельности за последние два года, работал в проектах #МыВместе. Для сравнения отметим, что лишь 4 % волонтеров, не интересующихся политикой, были участниками данной акции ($\Gamma = -0,302$, $p\text{-value} = 0,01$).

Заинтересованность молодежи в политике прямо пропорциональна вероятности волонтерской активности в период пандемии. Другими словами, добровольцы

#МыВместе — это молодежь, активно интересующаяся политикой. Высокий уровень информированности об акции #МыВместе обеспечивался молодежными и волонтерскими организациями, ее мероприятия были поддержаны в первую очередь опытными и «политизированными» волонтерами.

Таблица 3. Социальный профайл молодежи Свердловской области, участвовавшей и не участвовавшей в акции #МыВместе (в %)

Альтернативы ответов	Опыт волонтерского участия в акции #МыВместе		Коэффициент корреляции
	Есть	Нет	
Посещал массовые культурные мероприятия в своем городе (фестивали, дни города и пр.)	80	67	Cramer's V = 0,2, p-value = 0,03
Получал дополнительное образование, посещал курсы (водительские, языковые и т. д.)	68	47	Cramer's V = 0,2, p-value = 0,000
Писал научно-исследовательскую работу, проект, статью	54	40	Cramer's V = 0,2, p-value = 0,02
Участвовал в митингах и массовых общественных акциях по собственному желанию	51	22	Cramer's V = 0,2, p-value = 0,000
Отправлял онлайн-пожертвования на счет благотворительных организаций, больным людям	48	26	Cramer's V = 0,2, p-value = 0,000

Еще одно важное различие между волонтерами периода пандемии и теми, кто имел опыт добровольчества ранее, но не участвовал в акции #МыВместе, затрагивает поле социальных и политических ориентаций молодого поколения. Распределение ответов респондентов на закрытый вопрос «Ваши добровольческие усилия были направлены на то, чтобы что-то изменить в...?» представлены в таблице 4.

Таблица 4. Целевая ориентация добровольческих усилий молодежи Свердловской области, участвовавшей и не участвовавшей в акции #МыВместе (в %)

Ваши добровольческие усилия были направлены на то, чтобы что-то изменить в...	Опыт волонтерского участия в акции #МыВместе	
	Есть	Нет
В месте, где Вы живете — доме, улице, районе, городе	66	78
В Вашей стране	32	19
В других странах	2	3
Всего	100	100

Данные опроса показывают, что среди добровольцев #МыВместе практически каждый третий (32%) уверен, что он оказывал помощь стране в целом. Среди молодых волонтеров, не принимавших участие в данной акции, таких только 19%.

Использование молодежью интернет-инфраструктуры волонтерства

Информационные ресурсы для волонтерства в интернете начали активно создаваться в нашей стране с 2018 г. На текущий момент ключевой национальной платформой считается информационный портал «Добро.РФ», который интегрирует различные ресурсы, в том числе сайт мероприятий и проектов #МыВместе. В исследовании были проанализированы ответы молодежи в отношении их информированности о данной платформе. Среди волонтеров периода пандемии ничего не знают об этом ресурсе 17 %, тогда как среди тех, кто не участвовал в мероприятиях #МыВместе, таких оказалось 45 % респондентов. Данные о практике использования портала «Добро.РФ» молодежью, имеющей и не имеющей опыта волонтерства в период пандемии, представлены в таблице 5 (Cramer's V = 0,324, p-value = 0,000).

Таблица 5. **Использование портала «Добро.РФ» молодежью Свердловской области, участвовавшей и не участвовавшей в акции #МыВместе (в %)**

Использование портала «Добро.РФ»	Опыт волонтерского участия в акции #МыВместе	
	Есть	Нет
Зарегистрирован на портале	66	18
Посещал портал, но не регистрировался на нем	14	25
Что-то слышал о нем, но сам портал не посещал и не регистрировался	20	57
Всего	100	100

Исследование социологов НИУ ВШЭ также показывает достаточно высокий интерес интернет-пользователей (40 %) к ресурсу, который помог бы узнавать о том, где и когда они могли бы оказать помощь нуждающимся, подобрать себе волонтерскую работу «по душе» [Мерсиянова, Брюхно, 2020].

На портале «Добро.РФ» можно пройти обучение в онлайн-формате по целому спектру направлений, в том числе востребованных в обществе в связи с пандемией коронавируса. 54 % волонтеров #МыВместе прошли обучение в интернет-университете социальных наук «Добро.Университет». Среди тех, кто не занимался добровольческой деятельностью во время распространения COVID-19, таких молодых людей и девушек оказалось в 2,5 раза меньше — 22 %.

Существенно выше информированность волонтеров периода пандемии о всероссийском конкурсе «Доброволец России», отбор на который связан с регистрацией на портале «Добро.РФ». Об этом конкурсе известно 91 % представителей данной группы, в том числе каждый третий (33 %) принимал в нем непосредственное участие. Среди молодежи без опыта волонтерского участия в пандемию информированы о данном конкурсе только 78 %, и только каждый пятый (20 %) принимал в нем участие.

Заключение

Мы определили и проанализировали социально-демографические и социокультурные характеристики молодых добровольцев периода пандемии в крупном

российском регионе. Риски волонтерства на самом остром этапе ограничений в нашей стране при сетевом и приближенном к государству характере организации такого молодежного участия обусловили специфику добровольческой деятельности молодежи, ее субъективное восприятие своих действий в ситуации повышенной социальной опасности. В этот период еще ярче, чем ранее, проявилась разобщенность молодого поколения россиян. Героями сложного времени стали представители просоциально настроенной, политически ориентированной, но малочисленной части российской молодежи. Это та социальная группа молодых и активных, которая ранее преимущественно была включена в организационные структуры, создаваемые в рамках государственной молодежной политики. Исключенным оказалось молодежное большинство. В анализируемый период это, безусловно, связано не только с определенной системой жизненных ценностей и позицией молодых людей и девушек, их практиками волонтерской работы, но и с создаваемыми в экстренном порядке внешними условиями организации деятельности добровольцев, когда в первую очередь решались государственные задачи.

Волонтерство молодых россиян в период наибольших ограничений наглядно продемонстрировало процессы гибридизации присутствующих и все глубже переплетающихся в национальном сознании моделей волонтерства [Хворостьянова, 2017]. От традиционной модели благотворительной помощи проявилась жесткая иерархичность отношений между помогающим и принимающим помощь, от советской — патриотической настрой и опыт организации общественной работы, от демократической модели — маркер «волонтерства». Гибридизация волонтерства в кризисный для каждого россиянина, его семьи, страны и мира в целом период сохраняет противоречивость, отражающуюся как в системе ценностей, так и в поведении российской молодежи. Деятельность молодых волонтеров жизненно необходима обществу, при этом она все чаще становится выражением лояльности государству. С достижением в период пандемии важных для нуждающихся в помощи людей результатов волонтерской деятельности одновременно происходит отвержение большинством различных организационных форм общественной жизни.

Гипотеза о том, что в период пандемии расширяется социальная база молодежного волонтерства за счет широкого информирования о возможностях участия в интернете, не получила эмпирического подтверждения. Осведомленность о мероприятиях и проектах акции #МыВместе стала значимым фактором волонтерского участия только для опытных, активно вовлеченных в организованную общественную деятельность молодых людей и девушек. Последних характеризует не только широкая информированность о возможностях добровольчества там, где они живут и учатся, но и нацеленность, ориентированность на поиск и возможности получения такой информации в любых социальных условиях.

Легкость добровольческого участия для большинства молодежи за счет доступности интернет-ресурсов [Lachance, 2021] также не стала ведущим фактором, способствующим расширению социальной базы организованного волонтерского движения в молодежной среде. Опыт волонтерской деятельности, ее продолжительность и регулярность в организованных формах определили просоциальную активность небольшой части молодого поколения.

Социальная база молодежного волонтерства в период пандемии не расширилась, по крайней мере в изученной группе. Во многом это связано с целым рядом условий внешней среды. Во-первых, некоммерческий сектор в данный период перенастраивался на работу в новых условиях и не мог сформировать социальное предложение для участия неорганизованной молодежи в онлайн-формате. Во-вторых, несмотря на выявленную зарубежными коллегами тенденцию роста активности волонтеров в кризисных условиях без организационного контекста и руководства [Trautwein et al., 2020], помощь людям в чрезвычайных ситуациях, безусловно, требует организационного начала, в противном случае возрастают риски для самих волонтеров и для тех, кому нужна помощь. Организовать широкомасштабно деятельность добровольцев с едиными подходами к идентификации (форма, атрибутика) в противодействие мошенничеству, а также к коммуникации для информирования населения и вовлечения добровольцев возможно только в процессе централизованных системных усилий. Безупречно сработал советский опыт общественной мобилизации.

Гипотеза о том, что инфраструктура волонтерства в интернет-среде способствует привлечению молодежи для решения социальных проблем в кризисные периоды, подтвердилась. Однако данные исследования показывают, что существующие информационные ресурсы дееспособны только в отношении уже организованной молодежи региона, которая настроена и поддерживается определенным образом в школе, ссузе или вузе. Молодые герои сложного времени не только политически активны, но и социально благополучны. Они по праву могут быть отнесены к ядру организованного волонтерского движения молодежи. Таким образом, мы вносим вклад в формирование комплексной аналитической модели коллективных цифровых практик, необходимость которой обозначили О. А. Башева и П. О. Ермолаева [Башева, Ермолаева, 2020].

Ограничением исследования стал временной период локдауна, обладающий специфическими характеристиками, накладывающими свой отпечаток на реализацию волонтерской деятельности. Этот же параметр можно рассматривать как преимущество исследования, позволяющее в дальнейшем реализовывать процедуры сравнения, отслеживать динамику изменения ее характеристик. Другим ограничением стал тот факт, что сбор первичной информации и выводы относительно особенностей волонтерства периода пандемии сделаны по одному региону, тогда как региональные условия реализации акции #МыВместе различаются и могут быть проанализированы в сравнении.

Перспективами исследования являются углубленный анализ выявленного ядра организованного волонтерского движения молодежи, дальнейшее его изучение в условиях потенциального и реального риска, экстремальных ситуациях разного типа. Важен анализ характеристик волонтерского участия в зоне риска с точки зрения процесса формирования добровольческих сообществ, их видового многообразия, а также факторов, их определяющих. Целесообразны межрегиональные исследования гибридных моделей волонтерского участия, особенностей волонтерских сообществ, их устойчивости и тенденций развития под влиянием как формальных организационных прогосударственных структур, так и неформальных социокультурных процессов и явлений в условиях стабильности и динамических изменений.

Список литературы (References)

Башева О. А., Ермолаева П. О. Цифровизация деятельности российских волонтеров в чрезвычайных ситуациях: влияние пандемии или самостоятельный тренд развития? // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 6. С. 376—402. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.6.1746>.
Basheva O. A., Ermolaeva P. O. (2020) Digitalization of the Russian Emergency Volunteers' Activities: a Pandemic Impact or an Independent Development Trend? *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 6. P. 376—402. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.6.1746>. (In Russ.)

Бродовская Е. В., Хуанг Т. Цифровое поколение: гражданская мобилизация и политический протест российской молодежи // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 5. С. 3—18. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.5.01>.

Brodovskaya E. V., Huang T. (2019) Digital Generation: Civil Mobilization and Political Protest Among Russian Youth. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 5. P. 3—18. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.5.01>. (In Russ.)

Левинсон А. Волонтерство и протест как феномен экстраповседневности // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. № 3—4. 2020. С. 207—218.

Levinson A. (2020) Volunteering and Protest as an Extraordinary Everyday Life. *The Russian Public Opinion Herald. Data. Analysis. Discussions*. No. 3—4. P. 207—218. (In Russ.)

Мерсиянова И. В., Брюхно А. С. Цифровые волонтерские платформы: готовность россиян и потенциал применения // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 6. С. 357—375. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.6.1732>.

Mersianova I. V., Briukhno A. S. (2020) Digital Volunteer Platforms: Russians' Willingness to Use Them and Application Potential. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 6. P. 357—375. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.6.1732>. (In Russ.)

Невский А. В. Социология волонтерства: определение границ исследования // Вестник Института социологии. 2020. Т. 11. № 1. С. 32—48. <https://doi.org/10.19181/vis.2020.11.1.624>.

Nevskij A. V. (2020) Sociology of Volunteering: Defining the Boundaries of Research. *Vestnik instituta sotziologii*. Vol. 11. No. 1. P. 32—48. <https://doi.org/10.19181/vis.2020.11.1.624>. (In Russ.)

Паклина Е. А. Организация волонтерской деятельности в период пандемии COVID-19 // Вестник Санкт-Петербургского государственного института культуры. 2020. № 4. С. 130—135. <https://doi.org/10.30725/2619-0303-2020-4-130-13>.

Paklina E. A. (2020) Organization of Volunteer Activities During the COVID-19 Pandemic. *Bulletin of Saint Petersburg State University of Culture*. No. 4. P. 130—135. <https://doi.org/10.30725/2619-0303-2020-4-130-13>. (In Russ.)

Хворостьянова Н. И. Волонтерство в российском обществе и в российской социологии: взгляд из-за рубежа // Социологический журнал. 2017. Т. 23. № 2. С. 136—152. <https://doi.org/10.19181/socjour.2017.23.2.5162>.

Khvorostianov N. I. (2017) Volunteer Work in Russian Society and Russian Sociology: A Glance from Abroad. *Sociological Journal*. Vol. 23. No. 2. P. 136—152. <https://doi.org/10.19181/socjour.2017.23.2.5162>. (In Russ.)

Яницкий О. Н. Пожары 2010 года в России: экосоциологический анализ // Социологические исследования. 2011. № 3. С. 4—11.

Yaniczkij O. N. (2011) Fires of 2010 in Russia: An Ecosociological Analysis. *Sociological Studies*. No. 3. P. 4—11. (In Russ.)

Boutebal S. E., Benkhelifa F., Madani A. (2020) The Covid-19 Outbreak in Algeria: What is the university youth help in fighting the epidemic? *Indian Journal of Public Health Research and Development*. Vol. 11. No. 11. P. 326—332. <https://doi.org/10.37506/ijphrd.v11i11.11392>.

Garg C. V., Sam A. (2020) Engagement of National Cadet Corps (NCC) Cadets in Disaster Risk Mitigation Under Pandemic COVID-19: A Case Study of Tamilnadu, Puducherry and Andaman and Nicobar Islands. *International Journal of Research in Applied, Natural and Social Sciences*. Vol. 8. No. 6. P. 2347—4580.

Grant S., Maass S., Vetter R., Harrington R., O'Neil K., McGlaughlin P., Good T. (2020) The Impact of Volunteering: A Multi-State Study of 4-H Youth Development Volunteers. *Journal of Youth Development. Bridging Research and Practice*. Vol. 15. No. 4. URL: <https://doi.org/10.5195/jyd.2020.870>.

Kim C. M., Silverman B. R., Cortes C. (2020) The Challenges and Opportunities of Sustaining Academia-Sponsored Community Service Programs for Latinx Youth During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Hispanic Higher Education*. Vol. 20. No. 3. <https://doi.org/10.1177/1538192720980294>.

Kulik L., Arnon L., Dolev A. (2016) Explaining Satisfaction With Volunteering in Emergencies: Comparison Between Organized and Spontaneous Volunteers in Operation Protective Edge. *Voluntas*. Vol. 27. No. 3. P. 1280—1303. <https://doi.org/10.1007/s11266-015-9671-2>.

Lachance E. L. (2021) COVID-19 and Its Impact on Volunteering: Moving Towards Virtual Volunteering. *Leisure Sciences*. Vol. 43. No. 1—2. P. 104—110. <https://doi.org/10.1080/01490400.2020.1773990>.

Mao G., Fernandes-Jesus M., Ntontis E., Drury J. (2020) What Have We Learned so Far About COVID-19 Volunteering in the UK? A Rapid Review of the Literature. *MedRxiv*. <https://doi.org/10.1101/2020.11.22.20236059>.

Miao Q., Schwarz S., Schwarz G. (2021) Responding to COVID-19: Community Volunteerism and Coproduction in China. *World Development*. Vol. 137. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2020.105128>.

Seddighi H., Salmari I., Ermolaeva P., Basheva O., Sedeh S. M. (2020) The Challenges and Opportunities of Online Volunteering for COVID-19 Response in Iran: A Qualitative Study. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-48770/v1>.

Trautwein S., Liberatore F., Lindenmeier J., von Schnurbein G. (2020) Satisfaction With Informal Volunteering During the COVID-19 Crisis: An Empirical Study Considering a Swiss Online Volunteering Platform. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. Vol. 49. No. 6. P. 1142—1151. <https://doi.org/10.1177/0899764020964595>.

DOI: [10.14515/monitoring.2021.3.1954](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1954)



Р. К. Тангалычева

МОДЕРНИЗАЦИЯ КОРЕИ: В ПРОШЛОМ И В СОВРЕМЕННОСТИ

Правильная ссылка на статью:

Тангалычева Р. К. Модернизация Кореи: в прошлом и в современности // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 511—522. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1954>.

For citation:

Tangalycheva R. K. (2021) Modernization of Korea: Past and Present. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 511–522. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1954>. (In Russ.)

МОДЕРНИЗАЦИЯ КОРЕИ: В ПРОШЛОМ И В СОВРЕМЕННОСТИ

MODERNIZATION OF KOREA: PAST AND PRESENT

ТАНГАЛЫЧЕВА Румия Кямильевна — доктор культурологии, доцент кафедры социологии культуры и коммуникации, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия
E-MAIL: rimma98@yahoo.com
<https://orcid.org/0000-0002-0692-383X>

Rumia K. TANGALYCHEVA¹—Dr. Sci. (Cultural Studies), Associate Professor, Department of Sociology of Culture and Communication
E-MAIL: rimma98@yahoo.com
<https://orcid.org/0000-0002-0692-383X>

¹ Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia

Аннотация. Статья посвящена результатам работы международной конференции «Модернизация Кореи: в прошлом и в современности», состоявшейся в Санкт-Петербургском государственном университете 7—8 апреля 2021 г. Проведение мероприятия было поддержано Академией корееведения (Республика Корея). Основной научный фокус конференции связан с модернизацией корейского общества. В ходе работы конференции участники обсудили исторические предпосылки модернизации Кореи, ее современную социодинамику, модернизацию политических и экономических институтов. Также внимание было уделено популярной культуре Республики Корея (литература и кинематограф), распространение которой в условиях глобализации делает страну все более привлекательной в глазах мирового сообщества.

Abstract. The article focuses on the results of the international conference "Modernization of Korea: Past and Present" which was held at St. Petersburg State University (April 7–8, 2021) and supported by the Academy of Korean Studies (The Republic of Korea). The scientific focus of the conference was on the modernization of Korean society. The participants discussed the historical prerequisites for the modernization of Korea, its modern sociodynamics, the modernization of political and economic institutions. Special attention was given to the Korean popular culture (literature and cinema) which spread makes the country more and more attractive in the eyes of the world community in the context of globalization.

Ключевые слова: международная конференция, Корея, модернизация, история, современность

Keywords: international conference, Korea, modernization, history, modernity

Благодарность. Эта работа и проведение конференции были поддержаны Программой для ведущих университетов в области корейских исследований Академии корееведения на базе Министерства образования Республики Корея (AKS-2016-OLU-2250002).

Acknowledgments. This work and the conference were supported by the Core University Program for Korean Studies through the Ministry of Education of the Republic of Korea and the Korean Studies Promotion Service of the Academy of Korean Studies (AKS-2016-OLU-2250002).

8—9 апреля 2021 г. Санкт-Петербургский государственный университет (СПбГУ) провел Международную конференцию «Модернизация Кореи: в прошлом и в современности». Мероприятие продолжило ряд научных конференций, организуемых коллективом исследователей — участников проектной группы СПбГУ по изучению Кореи при поддержке Академии корееведения (Республика Корея). Так, в 2018 г. состоялась научная конференция, приуроченная к 120-летию открытия первой в Европе программы по изучению Кореи в СПбГУ. В этот раз было принято решение сфокусироваться на разнообразных аспектах модернизации Корейского полуострова: начиная с истории и предпосылок модернизации, продолжая экономическими, политическими и социальными проблемами модернизации и глобализации, заканчивая культурным влиянием современной Кореи в мире и его популярной культурой.

Конференцию открыл заместитель ректора СПбГУ С. В. Андрюшин. С приветственными речами выступили заместитель генерального консула Генконсульства Республики Корея в Санкт-Петербурге госпожа Пак Чжуён и почетный профессор кафедры русистики Университета иностранных языков Хангук, президент Корейской ассоциации славистов, директор Представительства СПбГУ в Университете иностранных языков Хангук Ким Хёнхэк (Республика Корея). К работе конференции присоединились ученые из Университета Осло, Университета Стокгольма, Университета Чунан (Республика Корея), а также известные специалисты-корееведы из разных университетов и исследовательских институтов России.

Пленарная секция началась с доклада В. М. Тихонова из Университета Осло «Траектории модернизации в Корее: преемственность и разрывы», в котором был представлен исторический обзор модернизации корейского общества со второй половины XIX века до наших дней. Автор провел различие между включением Кореи в капиталистическую миросистему, ориентированную на Европу, после 1876 г. и долгосрочным процессом модернизации как таковым. По мнению докладчика, многие институциональные изменения, наводящие на мысль о модернизации, какой мы ее знаем, в случае Кореи произошли до 1876 г. Одно из них — это раннее развитие в высшей степени рациональной бюрократии, построенной на принципах хотя бы частично меритократического отбора. Другой пример связан с развитием общественной сферы, по крайней мере среди правящего класса *янбан*. Более того, уже до 1876 г. в Корее прослеживалась явная тенденция к приватизации религиозной сферы и религиозного плюрализма. Таким образом, как считает В. Тихонов, имеет смысл рассматривать модернизацию Кореи как сочетание «западных влияний» и долгосрочных местных тенденций.

Второй пленарный доклад «Северная Корея: модернизация, глобализация и санкции» был сделан профессором СПбГУ, зав. кафедрой корееведения С. О. Курбановым. В его докладе был поставлен вопрос о взаимосвязи модернизации и глобализации, понимаемой в данном случае как международный обмен. В частности, одним из аспектов этой проблемы является вопрос, возможна ли реальная модернизация без воздействия извне. В данном контексте был представлен краткий обзор истории КНДР с точки зрения внешнего влияния, помощи зарубежных стран, а также обозначены перспективы модернизации Северной Кореи в условиях международных санкций и изоляции.

Третий пленарный доклад «Западный дискурс корейского стиля управления: значение для теории модернизации» Д. А. Ланко, доцента СПбГУ, опирался на сделанное С. Хантингтоном теоретическое предположение о том, что модернизация необязательно сопровождается вестернизацией, понимаемой как подражание Западу. Модернизация произошла в Корее во второй половине XX века, однако она не привела к подражанию Западу. Напротив, корейский стиль управления доказал не меньшую эффективность по сравнению с американским, что в свою очередь привело к возникновению западного дискурса о корейском стиле управления. По мнению докладчика, изучение корейского кейса позволяет дополнить определение вестернизации и включить в него те усилия, которые незападные общества предпринимают для того, чтобы объяснить особенности своего модернизационного пути в терминах, понятных на Западе.

После пленарной секции состоялось обсуждение исторических, политических, экономических аспектов модернизации Кореи, отражения процессов модернизации в корейской литературе, социокультурной динамики корейского общества и его популярной культуры. Кроме того, на конференции «Модернизация Кореи: в прошлом и в современности» работала студенческая секция, где молодые корейеды имели возможность поделиться своими находками и результатами исследований.

Секция «**Исторические аспекты модернизации Кореи**» включила несколько докладов. Н. В. Финько, ассистент СПбГУ, в выступлении «Реформы и процесс модернизации на Корейском полуострове в конце XIX — начале XX века» остановилась на наиболее противоречивом периоде продвижения реформ и модернизации на Корейском полуострове, а именно на периоде конца XIX — начала XX века. Наибольшее внимание исследовательницы привлек период Корейской империи (1897—1910 гг.). К самым спорным аспектам, по ее мнению, можно отнести сложные отношения, сложившиеся между членами Общества независимости и правительством Кореи, «идеологические» особенности модернизационных реформ и отдельные направления модернизации корейского общества, а также причины аннексии страны Японией в 1910 г.

Л. Е. Козлов, доцент ДВГУ, в докладе «Модернизация корейской дипломатии на рубеже XIX—XX веков» рассмотрел модернизацию корейской дипломатии в 1876—1904 гг. на основе европейских принципов. Королевство Чосон в 1876 и 1882 гг. заключило свои первые договоры современного типа и далее обменивалось постоянными представителями с несколькими державами. «Право народов» импонировало корейской элите прежде всего идеей суверенитета. С 1880 г. в Корее стали создаваться органы управления внешней политикой, из которых после нескольких реорганизаций сформировалось Вебу (министерство иностранных дел). Дипломаты младшего и среднего звена рекрутировались из персонала таможни и временных зарубежных миссий, а также из выпускников школ иностранных языков в Сеуле. Главы миссий набирались из высшей знати. В течение двух десятилетий правительство Чосона освоило европейский протокол и стандарты дипломатической переписки. После поражения Китая в войне с Японией 1894—1895 гг. дипломатический статус Кореи де-юре стал полностью суверенным, и в 1901—1902 гг. иностранные миссии в Сеуле были повышены

до уровня посланников. Установление в 1904—1905 гг. японского протектората почти на полвека прервало развитие корейской дипломатии.

Янг Мина, научный сотрудник Университета Чунан в Сеуле, в своем выступлении осветила процесс модернизации культуры развлечений и бальных танцев Сеула в 1930-е годы. В 1920-х годах выступления русско-корейской художественной труппы во Владивостоке сыграли важную роль в модернизации танцевального искусства Кореи и способствовали распространению западных бальных и русских народных танцев в этой стране. С тех пор, несмотря на периодические гонения местных властей, бальные танцы стали привлекательными для молодых поколений Сеула, оказывали благоприятное влияние на проведение досуга и социальные контакты студенческой молодежи. Именно с распространением западных бальных танцев у молодых корейских женщин появились возможности для расширения их гражданских прав и пересмотра гендерного неравенства в корейском обществе.

В. И. Ильин, профессор СПбГУ, в докладе «Возникновение и развитие общества потребления в Республике Корея» показал, что в конце XX века в Южной Корее началось быстрое формирование потребительского капитализма, движущей силой которого выступил спрос на внутреннем розничном рынке. Предпосылками такого спроса стали, с одной стороны, рост доходов широких слоев населения, а с другой — формирование культуры перепотребления (консюмеризма). Быстрый подъем корейского потребительского капитализма опирался на фундамент предшествующего периода, когда ориентированная на экспорт экономика добилась выхода на мировой уровень качества широкого круга потребительских товаров. Это позволило придать консюмеризму патриотический характер: потребитель, не ущемляя своих интересов, отдал предпочтение корейским товарам.

Секцию **«Отражение процессов модернизации в классической и современной литературе Кореи»** открыл доклад А. А. Гурьевой, доцента СПбГУ, «Трансформация общества в Корее XVIII—XIX веков в зеркале книжной культуры». Период XVIII—XIX веков в Корее характеризуется новыми тенденциями в книжной культуре, связанными с определенными социальными трансформациями, во многом определившими как облик книги (во всем его разнообразии), так и ее содержание. Расширение читательских слоев и, как следствие, востребованность книги среди представителей непривилегированного класса привели к возникновению доступных изданий. Это предполагало удешевление процесса создания книги и определенные способы ее распространения. Коммерциализация книжной культуры способствовала появлению новых издательских проектов и новых форматов взаимодействия с читательской средой.

М. В. Солдатова, доцент Военного университета Министерства обороны РФ, РГГУ, МГЛУ и Л. Н. Яковлева, преподаватель МГЛУ, в совместном докладе «Отражение модернизационных процессов в корейской женской прозе колониального периода» остановились на становлении и развитии корейской женской прозы в колониальный период (1910—1945 гг.). Они показали, какие темы поднимали женщины-писатели в связи с всесторонними трансформациями корейского общества в конце XIX — начале XX века на фоне вступления страны на путь капиталистической модернизации и попадания в колониальную зависимость от Японии. На протяжении XX века женщины ощутили потребность в личной сво-

боде, в самореализации и изъявили желание участвовать в общественной жизни наравне с мужчинами. В их произведениях нашли отражение как гендерные, так и другие социально-экономические и политические проблемы, значимые для страны в целом.

Е. А. Похолкова, доцент МГЛУ, вместе с Д. В. Мавлеевой, старшим преподавателем МГЛУ, в выступлении «Отражение трансформаций южнокорейского общества в современной литературе (на примере рассказа Кан Бёнюна „Продам костюм супермена“») применила методы литературоведческого и переводоведческого анализа, а также метод интервьюирования автора рассказа с целью сопоставить свои размышления с писательским видением произведения. Рассказ был опубликован в начале 2000-х годов, в период смены эпох и глубокой трансформации в культурной и социальной сферах жизни южнокорейского общества. В нем затрагиваются актуальные для того времени темы, такие как отчужденность человека в обществе, давление общественных стереотипов, а также социальные роли людей. Несмотря на то, что с момента написания рассказа прошло уже более 20 лет, по мнению самого автора, эти проблемы не решены в Южной Корее до сих пор. Особый интерес аудитории конференции, несомненно, вызвало присутствие в работе этой секции писателя, автора обсуждаемого в докладе произведения Кан Бёнюна, который поделился с участниками конференции идеями по поводу трансформации южнокорейского общества в наши дни.

Соня Хойслер, профессор Стокгольмского университета, представила доклад «Вымышленный мир Чхве Санхи: транснациональные перспективы в ее сборнике рассказов *Del mundo*». Она рассказала о вымышленном мире южнокорейской писательницы Чхве Санхи и транснациональных перспективах в ее сборнике рассказов *Del mundo*. *Del mundo* по-испански означает «где-то в мире». Как следует из названия, девять рассказов открывают новый красочный мир. Чхве Санхи выходит за рамки рутинной повседневной жизни, которая появляется в молодежных романах, и отражает жизненный ландшафт, который никогда не встречался ни в одном другом произведении. Повседневная жизнь молодежи в Корее, Италии, Франции, Индии, Англии, Австралии и где бы то ни было еще кажется разной, но все персонажи достигают одной центральной точки того, что такое «жизнь».

И. В. Цой, доцент СПбГУ, в заключительном докладе литературной секции «Трансформация южнокорейского общества в прозе конца 1990-х — начала XXI века» рассмотрела вектор развития современной южнокорейской литературы с точки зрения политических, социальных и культурных изменений, которые претерпело корейское общество, начиная с 1990-х годов по настоящее время. Литературу последних десятилетий, с ее точки зрения, можно охарактеризовать как расцвет женской прозы. Благодаря творчеству южнокорейских писательниц читатели открывают для себя новые способы видения мира. О существовании в условиях современной урбанизированной Кореи пишут такие авторы, как Син Кёнсук, Ын Хигён, Хан Ган, Чхон Унён, Чо Кённан, Ха Соннан, Пхён Хеён и др. В творчестве упомянутых авторов изучение повседневной жизни глазами женщин занимает центральное место. При этом докладчица выделила две тенденции: либо это история героя(героини) в контексте быстро индустриализирующегося общества,

либо исследование женской сущности (сексуальности) как способа преодолеть бессилие, вызванное мужским рационализмом и прагматикой. Появляется также литература, которую называют литературой в жанре так называемой эко-феминистической прозы.

Секцию «**Модернизация политических институтов Кореи**» начал К. В. Асмолов, ведущий научный сотрудник ИДВ РАН, с докладом «Свечная революция и импичмент Пак Кынхе: ретроспективный анализ». Докладчик проанализировал, в какой мере отстранение Пак Кынхе от власти в конце 2016 — начале 2017 г. было признаком модернизации страны и развития гражданского общества. По мнению К. В. Асмолова, относительно мирное отрешение президента от власти с помощью конституционных процедур и непротивление этому процессу со стороны первого лица указывает на модернизацию и демократизацию. Однако не меньшую роль в «свечной революции» сыграли такие «реакционные факторы», как фракционная борьба и целенаправленное манипулирование народом при помощи фальшивых новостей (история с планшетным компьютером подруги, мифы, связанные с гибелью паромы «Севоль», и др.), спровоцировавших массовое недовольство.

Ким Енун, ведущий научный сотрудник ИДВ РАН, доцент НИУ ВШЭ, представил доклад «Эволюция политических институтов КНДР», в котором показал, что политические институты КНДР к моменту ее образования формировались в рамках политической системы буржуазно-демократической республики в ее народно-демократической форме. Впоследствии она приняла форму, типичную для социалистических стран, и остается таковой до сих пор. При этом правящая партия со своей идеологией стала именоваться кимирсенизм-кимчениризм.

А. В. Соловьев, заместитель главного редактора журнала «Россия в глобальной политике», продолжил тематику политической ситуации в Северной Корее и выступил с докладом «Некоторые особенности эволюции политического мифа КНДР: опыт конструктивистского анализа». С точки зрения докладчика, опыт конструктивистского анализа избранных элементов северокорейского политического мифа позволяет проследить сочетание в нем черт домодерна, модерна и постмодерна. Проанализированы генезис понятия *чучхе*, развитие нарратива «линии крови» (*пхитчхоль/хёльтхонь*), сюжет с «техникой *чхукчиппоп*», так или иначе влияющие на конструирование и восприятие ключевого образа северокорейской идеологии — образа вождя. Также рассмотрены новые особенности политического мифа КНДР, связанные с информационной эпохой — трансляция «нормальности», коммерциализация и демократизация.

Р. Н. Лобов, эксперт Российского института стратегических исследований, представил доклад «Политика Республики Корея в отношении стран Юго-Восточной Азии». Он показал, что спецификой нынешнего этапа внешнеполитического развития Республики Корея является повышение значимости ЮВА в качестве одного из ключевых направлений внешней и торгово-экономической политики Сеула. Администрация президента Республики Корея Мун Чжэина, опираясь на внешнеполитические наработки своих предшественников, в 2017 г. провозгласила «новую южную политику». По мнению ряда южнокорейских экспертов, данная стратегия направлена на минимизацию рисков, появившихся вследствие усиления китайско-американских противоречий в АТР.

И. В. Олейников, доцент Иркутского государственного университета, выступил с докладом «Ресурсы институциональной дипломатии Республики Корея на субнациональном уровне: фактор Ассоциации региональных администраций стран Северо-Восточной Азии (АРАССВА)». Он продемонстрировал, что реальное сотрудничество в рамках АРАССВА наблюдается между регионами Республики Корея, Китайской Народной Республики и Японии. Проект АРАССВА помогает китайской стороне продвигать свои экономические интересы в соседних регионах и способствует развитию экономики Северо-Востока Китая, с привлечением технологий и инвестиций из Республики Корея и Японии. Республика Корея, выступая в качестве институциональной основы Ассоциации, является интеграционным ядром субнационального сотрудничества, обеспечивая поставку товаров, услуг и инвестиций, повышая статус в качестве эффективной дипломатической площадки. На протяжении двадцати лет XXI века Ассоциация использует административные механизмы международного сотрудничества.

Г. А. Меньшикова, доцент СПбГУ, и Ю. Г. Дунаева, старший преподаватель СПбГУ, представили выступление по теме «Административные реформы в цифровом мире: опыт Республики Корея». В административные реформы проходят в 140 государствах: доминирование вертикальных коммуникаций заменяется на горизонтальные, государство превращается в орган обслуживания населения страны. Ученые выделили семь основных моделей социального реформирования. Доминирующей моделью стал New Public Management (NPM) — внедрение рыночных механизмов в государственное управление.

Секция «**Экономические аспекты модернизации Кореи**» открылась докладом Н. Ф. Бугая, главного научного сотрудника Института российской истории РАН, «Исторический аспект экономической модернизации на территории Северной Кореи накануне войны 1950—1953 гг.». В представленном выступлении основное внимание было обращено на состояние промышленного производства и аграрного сектора и их преобразование после освобождения Кореи в 1945 г. от японских захватчиков, а также на положение рабочих во второй половине 1940-х годов, то есть накануне войны на территории Кореи между Севером и Югом. В докладе был сделан вывод о зависимости успехов в войне от состояния экономического сектора в государстве. В докладе использовались итоги изучения темы предшественниками, а также выявленные в архивах документы.

И. С. Ланцова, доцент СПбГУ, выступила с докладом «Республика Корея и международные режимы свободной торговли». В докладе она рассмотрела роль Республики Корея в уже действующих, а также находящихся в состоянии обсуждения соглашениях о свободной торговле с точки зрения влияния внутривнутриполитических процессов как в самой Кореи, так и за ее пределами. Режимы международной торговли — это продукт непрерывных переговоров на двух уровнях: внутреннем и международном. Позиция Кореи по соглашениям о свободной торговле оставалась стабильной, несмотря на усиление влияния правых партий во внутренней политике Кореи в 2008 г. и возвращение к доминированию левых партий в 2020 г.

Д. А. Соколова, доцент ДВФУ, представила доклад «Социоцентрическая сетевая модель делового сотрудничества в Азиатско-Тихоокеанском регионе». Она подчеркнула, что перед Дальним Востоком России стоят амбициозные цели —

провинциальная окраина России, долгие годы являющаяся сырьевым придатком, тихоокеанским военным форпостом, должна не только занять достойное место в экономике Российской Федерации, но и стать полноценным региональным актором Северо-Восточной Азии. Для эффективного вхождения в высокоразвитую бизнес-среду ведущих восточноазиатских экономик, по мнению докладчика, необходимо в большей мере формализовать процесс регионализации Российского Дальнего Востока как субъекта Северо-Восточной Азии.

Д. С. Евстафьев, доцент СПбГУ, выступил с сообщением по теме «Специальная экономическая зона IFEZ как инструмент модернизации Республики Корея». Доклад был посвящен обзору создания Инчхонской свободной экономической зоны (Incheon Free Economic Zone) и использования ее в качестве инструмента модернизации экономики Республики Корея во время институциональных реформ, нацеленных на переход к новому экономическому укладу.

А. В. Ковш, доцент СПбГУ, представил доклад «Развитие стратегического партнерства Россия — Республика Корея в энергетическом секторе: перспективы и вызовы». Со времени установления дипломатических отношений между РФ и Республикой Корея в 1991 г. сотрудничество двух стран в энергетическом секторе развивалось поступательно планомерно, но недостаточно активно. Вплоть до настоящего времени заключено всего два межправительственных соглашения в области ТЭК. Основное достижение в сфере двусторонних отношений в энергетической сфере пока состоит в том, что даже несмотря на крайнюю диверсификацию и конкурентность рынка Республики Корея странам удалось наладить устойчивые отношения на межгосударственном уровне. Многие двусторонние инициативы остаются чисто декларативными. Во многом это происходит именно потому, что рынок Республики Корея для России никогда не являлся приоритетным.

Секцию «**Социальная динамика современного корейского общества**» открыл доклад Д. В. Иванова, профессора СПбГУ, «Модернизация социальной структуры в Южной Корее во второй половине XX — начале XXI века». Он обстоятельно проанализировал социальную структуру в Южной Корее (конфигурацию занятости в экономике, стратификация, паттерны социальных отношений, структуру семьи и соотношение гендерных ролей) во второй половине XX и в первое десятилетие XXI века, которые прошли через пять фаз трансформации, реализовавших вначале траектории догоняющей модернизации, а затем — новые траектории, не вписывающиеся в классическую модернизационную модель.

Т. С. Мозоль, доцент МГЛУ, представила сообщение по теме «Языковая политика Республики Корея в XXI веке». В XXI веке в Республике Корея особую актуальность приобретает проблема разработки и реализации языковой политики в свете многочисленных геополитических и социокультурных изменений. Языковая политика — это важная часть национальной политики любого государства, которая охватывает все виды сознательной деятельности общества, направленной на регулирование в сфере использования языка. Под языковой политикой Т. С. Мозоль понимает совокупность идеологических принципов и практических мероприятий по решению языковых проблем в социуме, государстве. Она изложила основные направления государственной языковой политики Республики Корея на современном этапе, ее цели и задачи, нынешнее состояние и перспективы.

М. Л. Ни, ассоциированный сотрудник Международной лаборатории «Транснационализм и миграционные процессы: сравнительный и институциональный анализ» СПбГУ, остановился на анализе транснациональной миграции низкоквалифицированных рабочих из постсоветских стран в Республику Корея. Особый акцент был сделан на роли организационных акторов и специфике формирования социальных сетей в процессах миграции.

М. А. Алексеенко, аспирантка СПбГУ, рассказала о феминизме как социальном движении в Южной Корее. Она показала, что точки зрения гендерной дискриминации и доступа к ресурсам и возможностям Корея остается традиционно патриархальной страной. В то же время с 2016 г. женский активизм набирает силу, особенно благодаря глобальному движению #metoo. Женский вопрос в Южной Корее становится актуальным, о чем свидетельствует рост женской активности в политике и социальной сфере. Однако об успехах женского движения в Южной Корее говорить рано, поскольку оно находится в начале становления в качестве мощного инструмента социальных изменений.

В ходе работы секции «**Популярная культура современной Кореи**» были представлены доклады о корейском культурном влиянии в мире, корейской гастрономической культуре, а также достижениях корейских кинематографистов и музыкантов. Открыла секцию А. Э. Матосян, научный сотрудник РУДН, с докладом «Поп-культура как один из компонентов южнокорейской мягкой силы». Корейская волна — это феномен, обозначающий растущую популярность корейской культуры, ее массовое глобальное распространение. Самыми известными компонентами халлю являются телесериалы (K-dramas) и поп-музыка (K-pop), а также косметические продукты, кухня, медицинский туризм, манхва (комиксы) и т. д.

Ю. Г. Григорьева, научный сотрудник Института монголоведения, буддологии и тибетологии Сибирского отделения РАН, в докладе «„Корейская волна“ в Монголии: основные направления развития и влияние на молодежь» представила основные результаты исследования по изучению реализации политики «мягкой силы» Республики Корея в Монголии. Особую актуальность данная проблематика приобретает в связи с особыми датами в истории двусторонних отношений — 30-летним юбилеем установления дипломатических отношений между Республикой Корея и Монголией (2020 г.).

М. Е. Осетрова, доцент МГЛУ, старший научный сотрудник Центра корейских исследований ИДВ РАН, представила тему «Трансформация гендерных ролей при освещении темы национальной кухни в Республике Корея (XX—XXI вв.)». В докладе обсуждались отношения между национализмом, национальной кухней и гендером, а также то, как эти отношения проявляются в средствах массовой информации на основе анализа сериала «Сиккаек» (графический роман, написанный Hur Young Man, две его адаптации к фильмам и книга). Основываясь на идее гастроционализма, который утверждает, что нацию можно понять по ее способам питания, М. Е. Осетрова показала, что усиление этого типа культурного национализма в Корее с его пиком в конце 2000-х годов привело к пересмотру имиджа и гендерной идентичности тех, кто представляет национальную кухню, с мужскими фигурами, которые начинают приобретать все больший авторитет в этой сфере.

Е. А. Островская, профессор СПбГУ, в совместном докладе с С. В. Трофимовым, доцентом МГУ, выступила с докладом на тему «Вирус модернизации в корейском артхаусе: „Жажда“». Авторы представили социологический анализ фильма «Жажда», получившего высшую награду за режиссуру на Каннском фестивале 2009 г. Эта кинолента снята режиссером Пак Чхануком, который обозначил своей главной темой гибридную современную идентичность южнокорейского общества, сложившуюся как далекое эхо разных этапов модернизации и включавшую прививку христианской культуры, феодализм, диктаторские режимы, неокolonизацию. В центре внимания Пак Чханука — дилеммы, порожденные культурным контекстом современной истории Южной Кореи. Центральным вопросом исследования стало то, как использование средств и логики транснационального артхаусного кино позволяет режиссеру препарировать культурную и мировоззренческую идентичности современного южнокорейского общества.

Р. К. Тангалычева, доцент СПбГУ, также обратилась к корейскому кинематографу и представила доклад по теме «Образы будущего в модернизирующемся обществе: по мотивам южнокорейских фильмов о конце мира». Ключевой фокус ее исследования — социологический анализ зомби-апокалипсиса как образ будущего в современном модернизирующемся обществе сквозь призму корейских фильмов «Поезд в Пусан», «Сквозь снег» и «Пульгасари». Ключевой вопрос режиссера фильма «Поезд в Пусан» Ён Санхо заключается в том, какое будущее мы передадим нашим детям. Ответы на эти вопросы автор доклада ищет как в сюжетных линиях анализируемых фильмов, так и в социологических концепциях о будущем общества, которое понимается в терминах будущего капитализма.

Пак Чонсу, президент Фонда культуры сообщества Северо-Восточной Азии, выступил с сообщением «Сравнительный анализ творчества корейского бойсбенда „BTS“ и советского рок-музыканта Виктора Цоя». Он рассмотрел трагическую биографию В. Цоя и провел соотношение его творчества с музыкальной деятельностью южнокорейского бойсбенда BTS и остановился на сохранении наследия В. Цоя в России и в Республике Корея.

И. Б. Строганова, научный сотрудник ИВ РАН, и А. С. Старшинов, студент ВШЭ, представили доклад «„Чхоннён мунхва“ и развитие южнокорейской популярной музыки (1964—1975)». Они рассмотрели развитие южнокорейской популярной музыки в контексте молодежной культуры чхоннён мунхва с 1964 по 1975 г. Доминирующими жанрами такой музыки были рок и фолк, однако жанровое разделение довольно условно из-за многочисленных пересечений между ними, и объединяющей чертой такой музыки был именно этос молодого поколения, который она выражала.

Студенческая секция, получившая название «**Корейский полуостров: новые горизонты**», включила доклады молодых ученых-корееведов: Е. С. Вайнберг, магистрантки СПбГУ, «Культурное влияние и Корея: опыт модернизации и современная практика»; К. А. Демиткиной, магистрантки СПбГУ, «Охрана культурного наследия в Республике Корея: от законов колониального периода к формированию собственной политики»; М. Г. Чистяковой, студентки НИУ ВШЭ «Использование иммерсивных технологий для решения проблемы перемещенных корейских ценностей: на примере коллекции Окура»; Э. Е. Фархетдиновой, аспирантки СПбГУ,

«Заключение соглашения о свободной торговле с США в рамках экономической модернизации Республики Корея»; Я. П. Фокина, студента СПбГУ, «Политика по поддержке малого и среднего бизнеса в Республике Корея»; А. Д. Евсеева, студента Санкт-Петербургского государственного экономического университета «Инновации в сфере энергетики Республики Корея»; А. Е. Тарасова, студента Владивостокского государственного университета экономики и сервиса, «Международный опыт внедрения национальной стратегии в сфере искусственного интеллекта в Республике Корея»; Е. С. Ляпиной, студентки РГСУ, «Тема феминизма в фильмах Хон Сансу» и М. В. Галимова, магистранта НИУ ВШЭ, «3D-технологии в развитии анимации в Южной Кореи».

В общей сложности в конференции «Модернизация Кореи: в прошлом в современности» приняли участие более 50 докладчиков, которые представили новейшие достижения в области современных исследований корейского общества с фокусом на проблемах модернизации Южной и Северной Кореи. По результатам работы конференции планируется подготовить и опубликовать коллективную монографию по данной проблематике.



